

Virkkunen Kati & Ylitalo Mia

**RYHMÄYTYMINEN JA RYHMÄYTYMISEEN LIITTYVIÄ
TEKIJÖITÄ CENTRIA AMMATTIKORKEAKOULUN
OPISKELIJOIDEN KESKUUDESSA**

**Opinnäytetyö
CENTRIA AMMATTIKORKEAKOULU
Hoitotyön koulutusohjelma**

TOUKOKUU 2014

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	1
2 RYHMÄT JA RYHMÄYTYMINEN.....	3
2.1 Ryhmän erilaiset määritelmät	3
2.2 Ryhmän lähikäsitteet: kulttuuri, yhteisö, satunnainen ryhmä, verkosto ja tiimi ...	4
2.3 Ryhmän muodostumisen vaiheet	6
2.4 Ryhmän koheesio ja siihen vaikuttaminen	8
2.5 Ryhmäyttäminen opettajien ja muiden ohjaajien työkaluna.....	9
2.6 Opiskelijatutorit apuna opinnoissa.....	11
2.7 Yhteenveto teoriaperustasta.....	11
3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSONGELMAT	14
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	15
4.1 Toimintaympäristön kuvaus	15
4.1.1 Centria ammattikorkeakoulu.....	15
4.1.2 Opiskelijakunta COPSA.....	16
4.2 Tutkimusmenetelmä	18
4.3 Aineiston keruu ja analyysi.....	20
5 TUTKIMUSTULOKSET	21
5.1 Tutkimukseen osallistuneiden vastaajien taustatietoja	21
5.2 Opiskeluryhmän täysivaltaisen jäsenyyden kokeminen	22
5.3 Ryhmän yhteishenki.....	24
5.4 Ryhmäytymisen vaikutus hyvinvointiin.....	26
5.5 Opettajien vaikuttaminen ryhmäytymiseen	28
5.6 Opiskelijatutorien vaikutus ryhmäytymiseen	30
5.7 Yhteenveto keskeisistä tuloksista.....	32
6 POHDINTA	34
6.1 Tulosten pohdinta ja jatkotutkimushaasteet	34
6.2 Opinnäytetyön luotettavuuden pohdinta	37

6.3 Opinnäytetyön eettisyys.....	39
6.4 Oma oppiminen ja ammatillinen kasvu	40

LÄHTEET	37
----------------	-----------

LIITTEET

KUVIOT

KUVIO 1. Opiskeluryhmän täysivaltaisen jäsenyyden kokeminen	23
KUVIO 2. Ryhmän hyvän yhteishengen kokeminen	25
KUVIO 3. Ryhmytymisen positiivisten vaikutusten kokeminen	27
KUVIO 4. Opettajien vaikutusmahdollisuudet ryhmytymiseen	29
KUVIO 5. Opiskelijatutoreiden vaikutusmahdollisuudet ryhmytymiseen	31

TAULUKOT

TAULUKKO 1. Tutkimusongelmat ja niihin vastauksia hakevat väittämät	19
TAULUKKO 2. Tutkimukseen osallistuneet henkilöt jaoteltuna toimipaikkakohtaisesti	21
TAULUKKO 3. Opiskeluryhmän täysivaltaisen jäsenyyden kokeminen	22
TAULUKKO 4. Ryhmän hyvän yhteishengen kokeminen	24
TAULUKKO 5. Ryhmytymisen positiivisten vaikutusten kokeminen	26
TAULUKKO 6. Opettajien vaikutusmahdollisuudet ryhmytymiseen	28
TAULUKKO 7. Opiskelijatutoreiden vaikutusmahdollisuudet ryhmytymiseen	30

TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

Yksikkö Kokkola-Pietarsaaren yksikkö	Aika Toukokuu 2014	Tekijä/tekijät Kati Virkkunen & Mia Ylitalo
Koulutusohjelma Hoitotyön koulutusohjelma, sairaanhoitaja (AMK)		
Työn nimi RYHMÄYTYMINEN JA RYHMÄYTYMISEEN LIITTYVIÄ TEKIJÖITÄ CENTRIA AMMATTIKORKEAKOULUN OPISKELIJOIDEN KESKUUDESSA		
Työn ohjaaja Merja Seppälä, Lehtori, Opinto-ohjaaja, TtM		Sivumäärä [41 + 1 (9 sivua)]
Työelämäohjaaja Tanja Kupiainen, COPSAn toiminnanjohtaja		
<p>Opinnäytetyömme käsittelee opiskelijoiden ryhmäytymistä. Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa, kokevatko Centria ammattikorkeakoulun opiskelijat ryhmäytyneensä omaan opiskeluryhmäänsä, millä tavalla ryhmäytyminen vaikuttaa heidän hyvinvointiinsa ja miten ryhmäytymistä voitaisiin kehittää. Saadun tiedon avulla kuvailtiin opiskelijoiden kokemuksia siitä, miten he kokevat ryhmäytyneensä, miten ryhmäytyminen vaikuttaa hyvinvointiin ja miten ryhmäytymistä voitaisiin kehittää opettajien ja opiskelijatutoreiden avustuksella.</p> <p>Opinnäytetyössä käytettiin kvantitatiivista menetelmää. Tutkimusaineiston kerääminen tapahtui COPSAn tekemän hyvinvointikyselyn yhteydessä, johon liitimme viisi väittämää ryhmäytymiseen liittyen. Vastaajilla oli myös mahdollisuus perustella vastauksiaan. Tutkimukseen osallistui 348 opiskelijaa Centria ammattikorkeakoulusta. Tutkimuksen vastausprosentti oli 12. Tulokset analysoitiin SPSS for Windows 20.0 -tilasto-ohjelmalla. Perustelujen avulla kuvattiin saatuja tuloksia. Tulokset esitettiin vastausmäärien ja prosenttilukujen lisäksi taulukoiden ja kuvioiden avulla.</p> <p>Tulosten perusteella suurin osa vastaajista koki olevansa ryhmänsä täysivaltainen jäsen. Ja että ryhmässä oli hyvä yhteishenki. Suurin osa vastaajista koki myös, että ryhmäytyminen vaikuttaa positiivisesti heidän hyvinvointiinsa. Tulokset ovat linjassa aiempien tutkimusten kanssa (Huopalainen 2009; Kuha 2009; Koponen 2012). Opettajien mahdollisuus vaikuttaa ryhmäytymiseen koettiin paremmaksi kuin opiskelijatutoreiden. Perusteluissa mainittiin, että ryhmäyttämisessä tärkeää olisivat ryhmätyöt ja ryhmien jäsenten tulisi vaihdella, jotta opiskelijat pääsisivät tutustumaan toisiinsa paremmin.</p>		

Asiasanat

Kvantitatiivinen tutkimus, Opiskelu, Ryhmäytyminen, SPSS

ABSTRACT

Unit Kokkola-Pietarsaari Unit	Date May 2014	Author/s Kati Virkkunen & Mia Ylitalo
Degree programme Degree program in Nursing		
Name of thesis GROUPING and the Factors affecting Grouping at Centria University of Applied Sciences		
Instructor Merja Seppälä, Senior Lecturer, Student Counsellor, MHSc		Pages 41+1 (9 pages)
Supervisor Tanja Kupiainen, Executive manager of COPSA		
<p>Our thesis processes grouping among students. The purpose of the thesis is to find out if the students of Centria University of Applied Sciences experience that they have grouped up with their own studying groups, how it affects their well-being and how the grouping could be developed. With the information that we gained we described the students' experiences on how they grouped up, how grouping affects their well-being and how grouping could be developed with the help of teachers and student tutors.</p> <p>In the thesis we used quantitative method. The research material was gathered with a well-being survey that COPSA made, we attached five statements about grouping. Students that took the survey had the chance to explain their opinions. The survey was replied by 348 students at Centria University of Applied Sciences. The answering percentage was 12. The results were analyzed by using SPSS for Windows v. 20.0 which is a statistic program. Explanations that we got from the survey were used to describe the results that we got. The results were displayed with the amount of answers as percentages and with charts and figures.</p> <p>By the results that we got, most of the respondents felt that they were full members of their groups and that their groups had good atmosphere. Most of the answerers also felt that grouping affects positively their well-being. Teachers' possibility to influence the grouping was better than the student tutors'. In the explanations the most important parts of grouping would be group assignments and the diversity of group members so that everyone could get to know everyone in the group.</p>		
Key words Grouping, SPSS, Studying, Quantitative research		

1 JOHDANTO

THL (2014) on ilmaissut tietopaketissaan opiskelijoiden hyvinvointiin liittyen, mitkä eri tekijät liittyvät opiskelijoiden hyvinvointiin sekä opiskeluyhteisön toimivuuteen. Näitä tekijöitä ovat erityisesti sosiaaliset suhteet, koulun olosuhteet, itsensä toteuttamisen mahdollisuudet sekä terveydentila. Opiskelukyky kuvastaa opiskelijan työkykyisyyttä. Opiskelukyky koostuu useammasta tekijästä ja niiden yhteisvaikutuksesta. Näitä tekijöitä ovat opetustoiminta, opiskeluympäristö, opiskelutaidot sekä opiskelijan oma terveys ja voimavarat.

Opiskelijoiden erilaiset taidot, kyvyt ja niiden vahvistaminen, yhteisöllisyys ja sosiaalinen tuki ovat suojatekijöitä opiskelijan terveydelle. Opettajat sekä koulun ilmapiiri vaikuttavat yhteisöllisyyteen ja sen mukana tuomaan hyvinvointiin. Opettajien sekä opiskeluryhmän antama tuki sekä kannustava ilmapiiri vaikuttavat kaikkiin opiskelijoihin positiivisesti. Positiivinen merkitys kuitenkin vähenee, mikäli osa opiskelijoista kokee ilmapiirin eri tavalla, jakautuen hyväksi tai huonoksi. (THL 2014.)

Aiemmissa tutkimuksissa, muun muassa Koposen (2012), Huopalaisen (2009) ja Kuhan (2009) opinnäytetöissä on tutkittu ryhmäytymisen merkitystä niin nuorille kuin ikäihmisille. Tutkimuksissa korostuu, että ryhmällä ja ryhmäytymisellä on vahva merkitys sekä yksilön että ryhmän hyvinvointiin ja ryhmän tavoitteiden toteutumiseen. Sen avulla yksilö voi muun muassa kasvaa ihmisenä, saada vertaistukea ja kokea turvaa.

Tämä opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä COPSA Ry:n kanssa, sekä Centria ammattikorkeakoulun kanssa. Opinnäytetyössä käytettiin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää ja väittämät liitettiin osaksi COPSAn hyvinvointikyselyä. Opinnäytetyömme sai alkunsa työelämäyhteistyötahon kautta sekä omasta kiinnostuksestamme aiheeseen. Mielestämme aihe on ajankohtainen ja hyvin liitettävissä myös työelämään ja työhyvinvointiin, koska työelämässäkin tapahtuu ryhmäytymistä.

Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa, kokevatko Centria ammattikorkeakoulun opiskelijat ryhmäytyneensä oman opiskeluryhmäänsä, millä tavoin ryhmäytyminen vaikuttaa heidän hyvinvointiinsa ja miten ryhmäytymistä voitaisiin edistää. Opinnäytetyön tavoitteet-

na on saada selville, millä keinoilla Centria ammattikorkeakoulun henkilökunta ja COP-SAn tutorit voivat edistää opiskelijoiden ryhmäytymistä ja sitä kautta näiden hyvinvointia.

2 RYHMÄT JA RYHMÄYTYMINEN

Tässä luvussa on koottuna tiivistetysti opinnäytetyön keskeinen tietoperusta. Ensimmäinen luku käsittelee ryhmän erilaisia määritelmiä. Toisessa alaluvussa on käsitelty ryhmän lähi-käsitteitä. Kolmannessa ja neljännessä alaluvuissa on keskitytty ryhmän muodostumiseen ja koheesioon sekä miten siihen voidaan vaikuttaa. Viides alaluku käsittelee ryhmäyttämistä opettajien ja muiden ohjaajien työkaluna. Kuudennessa alaluvussa puolestaan käydään läpi opiskelijatutoreiden roolia opinnoissa. Viimeisenä alalukuna on tiivistelmä tietoperustasta.

2.1 Ryhmän erilaiset määritelmät

Ryhmän tunnusmerkkejä ovat sen koko, tarkoitus, rajat, säännöt, vuorovaikutus, työnjako, roolit ja johtajuus. Ihmisjoukkoa voi kutsua ryhmäksi silloin, kun sen jäsenillä on suurin piirtein sama yhteinen tavoite, keskinäistä vuorovaikutusta tai ainakin mahdollisuus siihen sekä käsitys siitä, ketkä ryhmään kuuluvat. Yhteinen rajattu tavoite, mahdollisuus tavoitteesta seuraavaan työhakoon ja jäsenten tuttuus erottavat ryhmän yhteisöstä, verkostosta tai satunnaisesta ryhmästä. Johtajuus ja roolit syntyvät hyvin nopeasti vuorovaikutuksen kautta. Yleensä ihmiset tietävät, jos kuuluvat johonkin ryhmään, jolloin korostuu valinnan kysymys. Jos ihmiset ajattelevat kuuluvansa ryhmään, useimmiten he ovat oikeassa. Ryhmän jäsenet merkitsevät jotain toisilleen. (Kopakkala 2011, 36.)

Pennington (2005, 8.) tuo esille toisenlaisen näkemyksen siihen, miten voidaan kuvata erilaisia ihmisistä muodostuvia kokoonpanoja. Hän tuo esille Buchanan ja Huczynzkin (1997) kehittämän jaottelun aggregaatteihin eli ns. ihmiskasaumiin ja psykologisiin ryhmiin. Psykologinen ryhmä muodostuu ihmisistä, jotka ovat vuorovaikutuksessa keskenään, ovat psykologisesti tietoisia toisistaan ja tuntevat olevansa ryhmä. Aggregaatit puolestaan muodostuvat ihmisistä, joilla ei ole mitään tekemistä keskenään, mutta jotka sattuvat olemaan lyhyen ajan lähekkäin. Tässä teoriassa psykologisen ryhmän määritelmä tekee hyvin suuret ryhmät mahdollisiksi.

Psykologisessa ryhmässä vuorovaikutus voi tapahtua useilla eri tavoilla, esimerkiksi sähköpostin avulla tai kasvokkain. Olennaista on kuitenkin se, että ryhmän jäsenten välillä on käynnissä merkityksellinen vuorovaikutus, jonka ei tarvitse välttämättä olla sanallista. Ryhmän jäsenten tulee olla tietoisia toisistaan, ja jokaisen jäsenen tulee tietää kuuluvansa kyseiseen ryhmään. Muita psykologista ryhmä määritteleviä piirteitä ovat ryhmän yhteiset tavoitteet ja rakenne. Yhteisistä tavoitteista tulisi olla ryhmän jäsenten välillä yksimielisyys ja tulisi olettaa, että tavoitteet ovat paremmin saavutettavissa ryhmän kuin yksilötyöskentelyn avulla. Kun puhutaan ryhmärakenteesta, asiaan kuuluvat myös normit ja säännöt, yksi tai useampi johtaja, seuraajia ja yksittäisten jäsenten rooleja. (Pennington 2005, 8–9)

Ryhmiä voidaan luokitella eri näkökulmista: rakenteensa perusteella tai esimerkiksi virallinen-epävirallinen-ulottuvuuden kautta. Kaukkila ja Lehtonen (2007) jakavat ryhmiä rakenteiden ja ryhmän tarkoituksen mukaan. Rakenteellinen ryhmien jako tapahtuu seuraavasti: suurryhmä (yli kymmenen ryhmäläistä), pienryhmä (kahdesta kymmeneen ryhmäläistä), avoin ryhmä, suljettu ryhmä ja täydentyvä ryhmä. Ryhmiä tarkoituksen mukaan jaettuna on seuraavia: harrasteryhmä, toiminnallinen ryhmä, keskusteluryhmä, vertaisryhmä ja hoidollinen ryhmä sekä sururyhmä. Pennington (2005, 9–10) esittelee virallinen-epävirallinen ulottuvuuden ryhmän jakamistapoihin, jonka ovat luoneet Buchanan ja Huczynski (1997). Viralliset ryhmät ovat organisaatioiden perustamia. Ryhmille asetetaan organisaatioon liittyviä tehtäviä ja ne ovat vastuussa tulosten saavuttamisessa. Epäviralliset ryhmät koostuvat yksilöistä, joilla on yhteinen kiinnostuksen kohde. Ryhmän jäsenten välille syntyy riippuvuuksia; he vaikuttavat toistensa käyttäytymiseen ja edistävät tarpeiden tyydytystä yhteisvoimin.

2.2 Ryhmän lähikäsitteet: kulttuuri, yhteisö, satunnainen ryhmä, verkosto ja tiimi

Kopakkala (2011, 28–39) käsittelee kirjassaan ryhmän lähikäsitteitä, joita ovat muun muassa kulttuuri, yhteisö, satunnainen ryhmä, verkosto ja tiimi. Kaikki ihmisen toiminta heijastaa kulttuuria, johon hän kuuluu. Eleet, ilmeet, ajatukset, ilmaisut ja jopa ihmisen ajankäyttö on sidottu kulttuuriin, jonka hän on omaksunut. Tiivistetysti voi sanoa, että kulttuuri tarkoittaa ihmisten toimintaa, johon kuuluu myös kieli. Suomalaisina kuulumme länsimai-

seen kulttuuriin, mutta voimme erotella myös kansallista kulttuuria, organisaatioiden kulttuuria ja monia muita alakulttuureja.

Yhteisö on käsite, jota käytetään laaja-alaisesti monissa eri asiayhteyksissä. Yhteisöllä tarkoitetaan ihmisten luonnollista yhteenliittymää, jonka avulla he pystyvät selviytymään arjen vaatimuksista. Yhteisölle ei aseteta aikarajaa. Ennen modernia yhteiskuntaa yhteisöllä oli suurempi valta ihmiseen ja yksilöön kuin nykyään. Ihminen tarvitsee yhteisöä kokeakseen elämänsä merkitykselliseksi, yhteisö antaa ihmiselle mahdollisuuden elämään. Ihminen saa vastineeksi yhteisöön kuulumisesta yhteisöllisyyden tunteen ja kokemuksen yhteisöllisyydestä, mitkä vahvistuvat konkreettisen tekemisen myötä. Yhteisö perustuu vapaaehtoisuuteen ja jaettuun samankaltaisuuden tunteeseen. (Kopakkala 2011, 32–33)

Kaikki kohtaamiset ihmisryhmien kanssa eivät ole ennalta määrättyjä, jolloin ihmiset tuntevat toisensa ja he jakavat yhteisen tarkoituksen. Kun ihmisten sosiaalinen ja fyysinen liikkuvuus on lisääntynyt, on satunnaisten tapaamisten määrä kasvanut. Satunnaisessa ryhmässä ihminen toteuttaa yleensä vain yksilöllisiä tavoitteitaan. Useat suunnitellutkin tapahtumat sisältävät ominaisuuksia satunnaisista ryhmätilanteista, sillä osallistujia ei tunneta entuudestaan. Satunnaisessa ryhmässä ei ole selkeitä sovittuja tapoja, eikä normeja. Tämän vuoksi ihmiset toimivat turvallisten, yleisesti hyväksytyjen toimintatapojen mukaan. Vuorovaikutus on tiivistettyä ajan vähyys vuoksi ja jokaisella ihmisellä on korostetusti satunnaiseen tilanteeseen liittyvä rooli. (Kopakkala 2011, 32–33; Smith 2008.)

Nykyajan yhteiskunnan mukana on syntynyt myös virtuaaliryhmiä. Kopakkalan (2011, 34) mukaan vuorovaikutusta helpottavat tekniset välineet muodostavat uusia ryhmiä ja mahdollistavat täten uudenlaisen yhteisönmuodostuksen. Virtuaaliryhmien viestintä on kuitenkin kapeaa ja tieto, jota ihminen tarvitsee ryhmän toisesta jäsenestä, pitää yrittää päätellä rivien välistä. Näiden seurauksena on usein väärinkäsityksiä ja loukkaantumisia. Virtuaaliryhmä voi toimia hyvin, jos sen jäsenet näkevät toisensa myös kasvokkain. Näin ryhmän jäsenet voivat liittää viestin ohkeen muun muassa ihmisen hahmon ja puheensävyn. Jos ryhmän jäsenet eivät tapaa toisiaan kasvokkain, turvallisuus voi syntyä siitä, että oma nettipersoonana on jotain luotua, joka ei aivan ole sama kuin oma itsensä.

Verkostot ovat tyypillisiä nykyajan yhteiskunnalle. Verkosto antaa mahdollisuuden tapahtuvaan vuorovaikutukseen. Verkostoon kuuluvat jäsenet tietävät, että he voivat tarvittaessa

ottaa yhteyttä muihin verkoston jäseniin ja he myös tietävät muilla olevan mahdollisuus ottaa yhteyttä heihin. Verkosto muodostuu mahdollisista tiedonvälitys- tai vaikutuskanavista, joiden solmut voivat olla ihmisten lisäksi erilaisia ryhmiä tai organisaatioita. Ryhmän jäsenet kuuluvat verkostoon jonkin tietyn kriteerin perusteella, joka voi olla esimerkiksi sukulaisuus tai työ. Verkoston ominaisuuksia ovat sen suuruus, tiheys, siteiden vahvuus, jäsenien keskinäinen samankaltaisuus ja maantieteellinen hajaantuminen. (Kopakkala 2011, 34–35.)

Tiimillä tarkoitetaan pientä ryhmää ihmisiä, joilla on toisiaan täydentäviä taitoja, jotka ovat sitoutuneet yhteiseen päämäärään, yhteisiin suoritustavoitteisiin ja yhteiseen toimintamalliin ja jotka pitävät itseään yhteisvastuussa suorituksestaan. Eroaminen ryhmästä tapahtuu sitoutumisen asteesta. Sekä ryhmällä että tiimillä molemmilla on tavoite tai päämäärä, mutta tiimillä sitoutuminen on asteen verran korkeampaa. (Katzenbach & Smith 1994; Kopakkala 2011, 39.)

2.3 Ryhmän muodostumisen vaiheet

Kopakkala (2011, 48–49) ja Cameron (2009) viittaavat molemmat teksteissään Tuckmaniin, joka julkaisi vuonna 1965 lyhyen artikkelin ryhmän vaiheittaisesta kehityksestä. Tuckman oli kehittänyt aiemmin julkaistujen ryhmätutkimusten pohjalta mallin ryhmän kehitysvaiheista. Kopakkala toteaa, että tieteellistä tutkimusta sen paikkansapitävyydestä ei ole tehty kovin paljoa. Osa sen käyttöarvosta tulee vaiheiden iskevista alkuperäisistä nimistä, jotka ovat: forming, storming, norming ja performing. Tuckmanin mallista on kuitenkin tullut yleisesti hyväksytty perusta ryhmätarkastelulle.

Ensimmäinen vaihe on *muodostusvaihe (forming)*, jossa ryhmän jäsenet ovat hyvin riippuvaisia ohjaajastaan ja jolta he odottavat apua tilanteen ratkaisemiseksi. Jäsenten käyttäytyminen on varovaista ja muodollista, koska kukaan ei halua ärsyttää toisia. Jäsenet etsivät paikkaansa ryhmässä ja ensimmäiset ryhmäroolit muodostuvat vähitellen ryhmän sisällä. Ryhmä etsii ja selvittää ryhmän tavoitetta ja pelisääntöjä. Vähitellen ryhmä tuntuu turvalliselta ja yleensä sen ilmapiiri on myönteinen. Kun ryhmän tehtävät, säännöt ja menetelmät alkavat vähitellen hahmottua, etsivät jäsenet hyväksyttävän käyttäytymisen rajoja. Muo-

dostusvaihe on monella tapaa etsimistä; kokonaiskuva ryhmän tehtävästä on epäselvä ja oma asema ryhmässä on myös epävarma. Ihmiset saattavat olla ahdistuneita ja epävarmoja, koska tilanne on heille uusi ja outo. Jokainen jäsen pyrkii sopeutumaan tilanteeseen parhaansa mukaan ja tutustumaan tehtävään. Annettu työ yritetään työstää yhdistämällä yksilösuoristukset. (Cameron 2009; Kopakkala 2011, 49.)

Toinen vaihe on *kuohuntavaihe* (*storming*), jossa yksilöt haluavat erottautua ryhmässä. Konfliktitilanteita on tässä vaiheessa paljon ryhmässä. Sen lisäksi vaiheelle on tyypillistä sisäinen taistelu ja vetäjän tai saadun tehtävän vastustaminen. Yleinen tyytymättömyys tai pettymys ryhmää kohtaan on yleistä. Ryhmän jäsenten rohkeus esittää omia mielipiteitään ja tarttua toisten esittämiin ajatuksiin kasvaa. Työtä ei vielä kukaan päästä tekemään kunnolla, vaan tehtävää ja sen vaatimuksia vastustetaan tunteenomaisesti. Ryhmän jäseniä ja vetäjää testataan, eikä kukaan pelkää erimielisyyksiä. Kuohuntavaiheessa voi myös muodostua alaryhmiä. Tässä vaiheessa tehtävästä suoriutuminen edellyttää kaikkien jäsenten työpanosta. Osallistujilla voi olla kuitenkin jumiutumisen tunnetta ryhmän sisäisen käymistilan vuoksi (Kopakkala 2011, 49–50; Mast 2013.)

Sopimisvaiheessa (*norming*) ryhmän jäsenet alkavat hyväksyä toisten jäsenten roolit ja ryhmähenki vähitellen myös muotoutuu. Vähitellen syntyy yhteenkuuluvuuden tunne, jossa jäsenten välinen erilaisuus hyväksytään. Konfliktitilanteita pyritään välttämään, pelisäännöt selkiytyvät ja ryhmä pyrkii yhteistoimintaan. Jos ryhmä on kehittynyt suotuisasti, alkaa vähitellen syntyä yhteistyötä ja erilaisia näkemyksiä ja tunteita voidaan ilmaista avoimesti. Myös sanattomia sopimuksia syntyy ryhmän sisällä. Ryhmä kiinteytyy, vastustus voitetaan, ristiriitoja sovitellaan yhdessä ja ne pyritään sivuuttamaan. Toiminnalle siis syntyy sääntöjä ja normeja ja tunne ryhmään kuulumisesta alkaa syntyä. Vähitellen ryhmä voi luoda yhteisiä toimintatapoja ja tavoitteita, koska jäsenillä on jo kokemusta toisistaan ja toistensa työskentelytavoista. Ryhmän jäsenillä on paikkansa ja roolinsa ja toimintailmapiiri vaikuttaa vapautuneelta. Avoimuus voi kuitenkin olla näennäistä. Sopimisvaihe on myös vakiintumisvaihe, jossa ryhmän jäsenet tinkivät yksilöllisyydestä. Tämän seurauksena monet yrittävät suojautua kehittämällä puolustusmekanismeja eli käyttämällä itselleen sopivia viestintätyylejä. Esiin nousee jokaisen jäsenen omat henkilökohtaiset tavoitteet ja pyrkii vaikuttamaan ryhmän toimintaan omien tavoitteiden mukaan. Jäsenet pyrkivät myös suojautumaan vaarallisilta sosiaalisilta tilanteilta. (Cameron 2009; Kopakkala 2011, 50.)

Hyvin toimiva ryhmä (performing) on tehokas, tuottava ja luova. Ryhmä toimii kokonaisuutena ja osaa ratkaista mahdollisesti eteen tulevat ristiriitatilanteet. Ryhmä voi käyttää kykynsä ja kapasiteettinsa tehtävän loppuunsaattamiseen ja tehokkaaseen ongelmanratkaisuun. Energia voidaan suunnata suoraan työskentelyyn. Tässä vaiheessa ryhmässä olleet ihmissuhdeongelmat ja työnjakoon liittyvät kysymykset on jo käsitelty. Roolit ovat joustavia ja tarkoituksenmukaisia, ja jokaisen jäsenen taitoja osataan hyödyntää. Työskentely on vastuullista ja rakentavaa, sekä mahdolliset sisäiset ongelmat osataan ratkaista. Ryhmän ilmapiiriä kuvaa neuvokkuus, avoimuus, joustavuus, tehokkuus ja tukevuus. Yksilöt suosivat venymään ryhmän hyväksi, ja työt tehdään yhteisvastuullisesti. Ryhmän kiinteys voi vaikeuttaa uusien jäsenten mukaan tulemistä ja pääsyä toimintaan. (Cameron 2009; Kopakkala 2011, 50–51; Mast 2013.)

Ryhmän lopettamisvaihetta (adjourning) ei ollut alun perin Tuckmanin mallissa, mistä hän sai kritiikkiä. Vuonna 1977 hän lisäsi lopetusvaiheen yhdessä M.A. Jensenin kanssa kehitysvaiheisiin. Ryhmän lopetusvaiheessa toimintatapa ei ole enää suorituskeskeinen. Jäsenet hyvästelevät toisensa ja tunteet ovat vahvasti esillä. Toisinaan tunteet voivat olla hyvinkin voimakkaita ja vaihdella helpotuksesta masennukseen. (Kopakkala 2011, 51.)

2.4 Ryhmän koheesio ja siihen vaikuttaminen

Ryhmällä on taipumusta muodostua hyvin nopeasti ja sen jälkeen alkaa torjua muita ryhmiä. Ryhmädynamiikan ja ryhmäilmiön käsitteillä kuvataan sitä, kun ryhmä toimii tavalla, jota ei voisi suoraan päätellä sen yksittäisten jäsenten käytöksestä. Ryhmädynamiikka muodostuu jäsenten välisestä vuorovaikutuksesta ja kommunikaatiosta. Vuorovaikutus ryhmässä etenee kahdenvälisen vuorovaikutusten sarjoina, jotka voivat alkaa ja päättyä hyvinkin nopeasti. Ryhmän jäsenten kokemus turvallisuudesta paranee sitä paremmin, mitä enemmän kahden välisten vuorovaikutusten määrä kasvaa eri ihmisten välillä. Ihmiset ovat tavoitehakuja vuorovaikutustilanteissa, mikä ilmenee ryhmässä niin, että jokainen ryhmän jäsen pyrkii hakemaan itselleen mahdollisimman sopivan aseman ryhmässä ja erilaisia etuja ryhmän avustuksella. Ryhmän säännöt, sopimukset ja johtajuus tulevat yksilöllisen tavoitehakuisuuden eteen. Jos jäsenet kokevat, että kaikki tulevat kohdelluiksi tasavertaisesti ja oikeudenmukaisesti, jäsenet asettuvat hillittyihin ja rajattuihin rooleihin mie-

lellään. Tavoitehakuisuus ja hyvän sekä edullisen roolin hakeminen ryhmästä silti säilyy. Vuorovaikutus pitää sisällään aina halun vaikuttaa toiseen ihmiseen. (Kopakkala 2011, 36; Öystilä 2012.)

Kopakkalan (2011, 36–41) mukaan ryhmätasolla näkyy ryhmän yhteinen pyrkimys määrittellä jäsenille todellisuutta. Ryhmälle muodostuu oma, yhteinen tapa kommunikoida ja yhteisiä käsityksiä ryhmästä ja ulkopuolisesta maailmasta sekä ryhmän suhteesta siihen. Jäsenten väliseen vuorovaikutukseen vaikuttaa sen tieto ja oletuksen sen tulevaisuudesta. Ryhmän jäsenet työskentelevät parhaimpien kykyjensä mukaan vain, jos he uskovat, että työskentelystä seuraa jotain tärkeää itselleen, henkilökohtaisesti. Ryhmä tehokkuuden katoamiseen voidaan vaikuttaa ennaltaehkäisevästi. Jokaisen ryhmän jäsenen tulisi tietää, että yksittäisen jäsenen tuloksellisuutta ja tämän arvioinnin voivat myös muut jäsenet saada tietää. Jäsenten tulee pitää tehtävää tärkeänä ja pitää omaa henkilökohtaista panostaan tehtävän läpi viemisessä olennaisena sekä kokevat tehtävän haastavan vaikeana, muttei mahdollottomana.

Ryhmän toiminnassa voi huomata näennäisen tasa-arvoisuuden. Maine, koulutus, persoonallinen vakuuttavuus, fyysinen koko ja ystäväpiiri vaikuttavat siihen, kuinka painavaksi ryhmän jäsenen mielipiteensä ja asiantuntemuksensa seurassa punnitaan. Kun on tutkittu ryhmän päätöksentekoa, on huomattu, että ryhmän vetäjät ja dominoivat persoonallisuudet vaikuttavat suuresti työskentelyn lopputulokseen. Koeolosuhteissa on havaittu, että ryhmän päätökset ovat parempia kuin keskimääräisen jäsenen yksin tekemät päätökset olisivat, mutta huonompia kuin ryhmän kyvykkäimpien tekemät päätökset olisivat. Mitä enemmän ryhmässä on jäseniä, sitä luultavammin jäsenten yksilöllinen into ja vastuullisuus loppuvat. Jäsenistä tulee vähitellen kohteliaan turhautuneita, jotka tekevät oman osuutensa vähimmäispanostuksella. (Kopakkala 2011, 41.)

2.5 Ryhmäyttäminen opettajien ja muiden ohjaajien työkaluna

Ryhmäyttäminen on työkalu ryhmänohjaajalle, muille opettajille tai ryhmänohjaajille ryhmän tuntemuksen, toiminnan ja oppimisen tukemiseksi (Koskinen 2013). Aalto (2000, 69) puolestaan kuvaa ryhmäyttämistä erilaisiin toiminnallisiin tehtäviin perustuvaksi prosessiksi, jonka avulla ryhmän turvallisuus vähitellen kasvaa. Ryhmäytyksen tarkoituksena on

luoda yhteishenkeä opiskelijoiden välille ja antaa heille toimintamalleja ristiriitatilanteiden ratkaisuun ja ryhmässä toimimiseen. Toisena tarkoituksena ryhmäytykselle on synnyttää toimintamalleja, joilla opiskelijat oppivat huomioimaan toimintansa seuraukset ryhmän tuloksessa. Ryhmäytys myös ehkäisee kiusaamisen esiintymistä. (Mast 2013; Sirkka 2007.)

Ryhmäytyksen on useita eri ajankohtia, joista ajankohdalle on oma tarkoituksensa. Erityishuomiota tulee kiinnittää ensimmäisen vuoden alussa tai kun ryhmän jäsenet tapaavat toisensa ensimmäistä kertaa. Silloin ryhmään ei ole päässyt syntymään kovin vahvoja rooleja ja klikkejä, joiden purkaminen myöhemmin voi olla hankalaa. Ryhmäytyksen ajankohdan lisäksi ryhmäytyksen keston tulisi olla tarpeeksi pitkä. Keston tulisi olla vähintään pari tuntia, mielellään ryhmäyttämiseen tulisi käyttää koko päivä. Opiskelijoille tulisi selittää, minkä takia heidät laitetaan tekemään erikoisia asioita ja leikkimään pitkin päivää, eikä mennä suoraan opiskeltavaan asiaan. (Koskinen 2013; Sirkka 2007.)

Ryhmäytysharjoitteita tulisi myös tehdä muulloinkin kuin ryhmän tutustuesssa ensimmäistä kertaa toisiinsa. Harjoitteita voi kokeilla tunnin tai tapaamisen alussa, kun tuntuu, etteivät ryhmän jäsenet niin sanotusti käynnisty. Kun ryhmään saapuu uusi jäsen, tulisi aikaa käyttää ryhmäyttämiseen. Uusi jäsen voi aiheuttaa sekaannusta, saada toimintamallit sekaisin tai rikkoa jo ryhmäytyneen ryhmän. Jäsen voi jäädä ulkopuoliseksi seurueesta tai muodostaa muutamien jäsenten kanssa pienemmän toimivan ryhmän, mutta ei opi tuntemaan muita ja löydä paikkaansa ryhmässä. Hyvä, toimiva ryhmä voi ottaa vastaa uuden jäsenen ongelmista. Jos ryhmän, esimerkiksi opiskelijoiden, toiminnan välissä on pidempiä taukoja, on hyvä tehdä ryhmäyttämistä ennen ja jälkeen taukojen. Ryhmäyttämistä tulisi myös tehdä aina silloin, kun ryhmässä ilmenee ongelmia. (Sirkka 2007.)

Koskinen (2013) kertoo muutaman vinkin ryhmäytymistä järjestäville opettajille tai muille ryhmän ohjaajille. Ensimmäisenä Koskinen korostaa sitä, että toiminnallisia harjoituksia ei voi vetää, jos niitä ei ole itse kokenut. Toisena vihjeenä hän kertoo, että ryhmä on aina uusi, kun sinne tulee tai sieltä poistuu joku ihminen. Viimeisenä vihjeenä Koskinen kertoo, että ryhmän ohjaaja ei saisi laittaa muita tekemään sellaista, mitä ohjaajakaan ei tekisi. Toiminnallisiin harjoituksiin ei voi pakottaa, mutta ryhmän ohjaaja voi vaikuttaa omalla toiminnallaan jäsenten innostuneisuuteen ja halukkuuteen osallistua.

2.6 Opiskelijatutorit apuna opinnoissa

Ryhmän turvallisuuteen vaikuttavat merkittävästi opiskelijatutorit ja heidän tukensa opintojen eri vaiheissa. Opiskelijatutorit tukevat opiskelijan hyvinvointia ja opinnoissa alkuun pääsyä sekä auttavat opiskelijoita löytämään oikeat henkilöt ongelmatilanteissa avuksi. Opiskelijatutoreilla on vaitiolovelvollisuus, joten he voivat toimia apuna hyvinkin vaikeissa tilanteissa. Tämän vuoksi heidän tulee myös tuntea ammattikorkeakoulussa toimiva ohjausketju. Opiskelijatutorin toimenkuvaan kuuluu toimia tiiviisti yhteistyössä opinto-ohjaajien kanssa sekä vastata tutoreiden toiminnan suunnittelemisesta ja toteuttamisesta. (Suomen ammattikorkeakouluopiskelijakuntien liitto 2012a, 13.)

Opiskelijatutorit pyrkivät parantamaan oppimisilmapiiriä ja saamaan opiskelijat sitoutumaan uuteen elämäntilanteeseen vahvemmin. He myös pyrkivät lisäämään opiskelijoiden aktiivisuutta ja innostusta opintojen suhteen, sekä saavat oppilaat ottamaan vastuuta vahvemmin jo heti opintojen alkuvaiheessa. Opiskelijoiden aktiivisuus myös kasvaa innostuksen lisääntymisen myötä, johon opiskelijatutorit pyrkivätkin vaikuttamaan. Opiskelijatutoreita on erityyppisille ryhmille sovellettuina, ja heidän toimenkuvansa vaihtelevat ohjattavien ryhmien mukaan, esimerkkinä kansainvälisyys-, vertais-, kokemus-, sekä markkinointitutorit. Kokemustutorointia hyödynnetään ammattikorkeakouluissa vähemmän, vaikka se olisi hyödyllisin tutorointimenetelmä, koska siinä opiskelijaa tuetaan opintojen alusta loppuun saakka. Opiskelijakunta COPSA kouluttaa Centria ammattikorkeakoulun tutorit. (Suomen ammattikorkeakouluopiskelijakuntien liitto 2012a, 13.)

2.7 Yhteenveto teoriaperustasta

Ryhmän tunnusmerkeiksi on mainittu kirjallisuudessa sen koko, tarkoitus, rajat, säännöt, vuorovaikutus, työnjako, roolit ja johtajuus. Muotoutuminen ryhmäksi tapahtuu, kun ihmisillä on yhteinen tavoite, tarpeellinen määrä keskinäistä vuorovaikutusta tai ainakin mahdollisuus vuorovaikutukseen ja yhteinen käsitys siitä, keitä ryhmään kuuluu. Ryhmä voi muodostua erittäin nopeasti ja alkaa torjua muita ryhmiä kuin vaistonvaraisesti. Yhteinen tavoite tai tavoitteet voivat olla jäsenyisyytensä puolesta hyvinkin erilaisia, esimerkiksi koulussa oppilasryhmän tavoite on opetussuunnitelman mukainen oppiminen verrattuna

vapaa-ajan ryhmään, jonka tavoitteena voi olla yhdessä viihtyminen ja hauskanpito. Lähi-käsitteitä ryhmälle ovat muun muassa kulttuuri, yhteisö, porukka, jengi, posttraditionaali-nen ryhmä, virtuaaliryhmä, verkosto ja tiimi. (Kopakkala 2011, 28–36; Laine 2005, 186–187.)

Ryhmän kehittymisen ja muodostumisen teorioita on muodostettu useita erilaisia. Kehit-tymistä koskevat teoriat voi jakaa lineaarisiin ja syklisiin teorioihin. Lineaariset teoriat väittävät ryhmän suotuisissa olosuhteissa ja tiettyjen vaiheiden kautta kehittyvän yhä pa-remmin toimivaksi kokonaisuudeksi. Syklisissä teorioissa puolestaan ryhmän katsotaan palaavan aina aika ajoin takaisin samoihin tiloihin, joissa se on ollut aikaisemminkin. Tun-netuimpia teorioita ovat Kopakkalan mukaan (2011.) Bionin ja Tuckmanin teoriat. Bionin mukaan ryhmä on työryhmätilassa kun tekeminen suuntautuu ryhmän varsinaiseen tehtä-vään. Kun ryhmä ei ole työryhmätilassa ja toiminta suuntautuu muualle kuin varsinaiseen tehtävään, ryhmä on perusolettamustilassa. Teorian mukaan perusolettamustila muodostuu ryhmän yhteisestä tunnelmasta ja asennoitumistavasta, joka puolestaan koostuu ryhmän jäsenten tuomista ahdistuksista ja asenteista. Erilaisia perusolettamustiloja on neljä: riippu-vuus-, taistelu-, pako-, parinmuodostus sekä yhtenäisysolettamukset. Tuckmanin malli on tunnetuimpia ja hyväksytyimpiä ryhmätarkasteluun, vaikka tieteellistä tutkimusta sen paikkaansa pitävyydestä ei ole juurikaan tehty. Osa käyttöarvosta tulee sen alkuperäisistä, iskevistä nimistä. Vaiheita on viisi eli muodostus- (forming), kuohunta- (storming) ja so-pimisvaihe (norming), hyvin toimiva ryhmä (performing) ja ryhmän lopetus (adjourning). (Kopakkalan 2011, 44–52 mukaan.)

Ryhmän koheesio tärkeä käsite, kun puhutaan ryhmän toimimisesta tai ryhmästä ylipää-tään. Koheesio tarkoittaa sitä, kuinka paljon ryhmän jäsenet tuntevat vetoa ryhmää koh-taan, miten he hyväksyvät ja ovat yhtä mieltä ryhmän prioriteeteista ja tavoitteista sekä kuinka paljon he ovat valmiita tekemään töitä itse näiden tavoitteiden saavuttamisen eteen. Jokaisella ryhmällä on oltava tietty koheesion taso, jotta ryhmällä olisi mahdollisuuksia toimia. Jos ryhmällä on vahva koheesio, jäsenet sitoutuvat vahvasti sekä ryhmään että muihin jäseniin ja osallistuvat aktiivisesti ryhmän toimintaan. Pahimmillaan koheesion puute voi johtaa ryhmän hajoamiseen ja asetettuja tehtäviä ei saada suoritettua. (Laine 2005, 190; Pennington 2005, 83.)

Ryhmäyttäminen on työkalu ryhmänohjaajalle, oli hän tutoropettaja, opiskelijatutor tai muu ryhmän ohjaaja. Työkalun tehtävänä on auttaa ohjaajaa tukemaan ryhmän tuntemusta, toimintaa ja oppimista. Ryhmäyttämisen voi kuvailla myös erilaisiin toiminnallisiin tehtäviin perustuvaksi prosessiksi, jonka avulla ryhmän turvallisuus vähitellen kasvaa. Ryhmäytyksen tarkoituksena on luoda yhteishenkeä ryhmän jäsenien välille, antaa toimintamalleja ristiriitatilanteiden ratkaisuun ja ryhmässä toimimiseen. Toisena tarkoituksena on synnyttää toimintamalleja, joilla jäsenet oppivat huomioimaan toimintansa seuraukset ryhmän lopputuloksessa. Ryhmäyttämällä voidaan myös ehkäistä kiusaamista. (Koskinen 2013; Sirkka 2007.)

Ryhmänohjaaja voi olla oma persoonansa, mutta on olemassa tiettyjä ominaisuuksia, joita jokainen ryhmänohjaaja tarvitsee. Näitä ominaisuuksia ovat empaattinen eläytyminen, taito käsitellä vaikeita asioita, kyky tehdä ja välittää havaintoja, olla käytännöllisen realistinen, avoimuus, luottamus ryhmän kykyihin ja voimavaroihin, jäsenten tasavertainen kohtelu, välittömyys ja huumorintaju. Ryhmäohjaajan keskeisiä tehtäviä voidaan ajatella olevan yhdeksän. Hänen tulee antaa aikaa tavoitteille ja tutustumiseen, herättää luottamus ja turvallisuudentunne, havainnoida ja hyväksyä tunteita, mahdollistaa tila, toimia kapellimestarina, ennakoida ja käsitellä pulmatilanteita, suunnitella ja ohjata ryhmätilanteita, hyväksyä epävarmuus sekä toimia säilönä. Tärkeintä on muistaa kuitenkin, että asenteemme, ajatuksemme, puhetapamme, pukeutumisemme ja fyysinen hahmomme vaikuttavat toisiin ihmisiin, unohtamatta tärkeintä asiaa eli luomaamme kontaktia ihmisiin. (Kaukkila & Lehtonen 2007, 58–74; Kopakkala 2011, 179.)

3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSONGELMAT

Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa, miten Centria ammattikorkeakoulun opiskelijat kokevat ryhmäytyneensä omaan opiskeluryhmäänsä, millä tavoin ryhmäytyminen vaikuttaa heidän hyvinvointiinsa ja miten ryhmäytymistä voitaisiin edistää. Opinnäytetyön tavoitteena on saada selville, millä keinoilla ammattikorkeakoulun henkilökunta ja COPSAn tutorit voivat edistää opiskelijoiden ryhmäytymistä ja sitä kautta heidän hyvinvointiaan.

Tutkimuksella haetaan vastauksia seuraaviin tutkimusongelmiin:

1. Miten opiskelijat ovat kokeneet ryhmäytyneensä omaan ryhmäänsä?
2. Miten ryhmäytyminen tai ryhmäytymättömyys vaikuttaa opiskelijoiden hyvinvointiin?
3. Millä tavalla opettajat ja opiskelijatutorit voivat vaikuttaa ryhmäytymiseen?

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tässä luvussa on tiivistettynä lyhyesti tietoa toimintaympäristöstä, teoriaa sekä omaa reflektointia opinnäytetyön tutkimusmetodeista ja niiden valinnasta sekä aineiston keruusta ja analysoinnista. Tutkimusmetodin, aineiston keräämisen ja analysoinnin käsittelyt kulkevat niin, että teoria ja oma reflektointi käyvät vuoropuhelua keskenään.

4.1 Toimintaympäristön kuvaus

Kyselymme koskee opiskelijoita, jotka kuuluvat Centria ammattikorkeakouluun. Opiskelijoilla on mahdollisuus osallistua COPSAn opiskelijakunnan toimintaan ostamalla opiskelijajäsenyys tai osallistumalla erilaisiin tapahtumiin (opiskelijajäsenyys ei ole välttämätön), joita COPSA järjestää yhteistyössä Centria ammattikorkeakoulun ja muiden yhteistyötahojen kanssa. Seuraavissa kohdissa kuvaamme opiskelijoiden ympäristöä eli Centria ammattikorkeakoulua ja COPSAn opiskelijakuntaa.

4.1.1 Centria ammattikorkeakoulu

Centria ammattikorkeakoulun omistaa Centria ammattikorkeakoulu Oy, jonka osakkaita ovat Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä, Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä, Pietarsaaren kaupunki, Raudaskylän Kristillinen Opisto ry ja Keski-Pohjanmaan konservatorion kannatusyhdistys ry. Toimitusjohtajana toimii rehtori Pekka Hulkko. Ammattikorkeakoulun toimintamalli perustuu prosessiajatteluun, jossa pääprosesseina ovat oppimisprosessi sekä tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminnan prosessit. (Centria ammattikorkeakoulu 2013.)

Missiona Centria ammattikorkeakoululla on edistää toiminta-alueensa kehittymistä, kilpailukykyä ja hyvinvointia ylläpitämällä väestön elinikäistä oppimista ja tuottamalla yritysten ja yhteisöjen osaamistarpeisiin sopivaa ammattitaitoista työvoimaa. Visiona ammattikor-

keakoululla on se, että opetus ja tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminta ovat korkeatasoista ja aluekehitysvaikuttavuudeltaan tuloksellista. Arvoina Centria ammattikorkeakoulussa ovat opiskelija- ja asiakaslähtöisyys, tuottavuus ja vaikuttavuus, yhteistyö ja vastuullisuus. (Centria ammattikorkeakoulu 2013.)

Centria ammattikorkeakoulussa on tarjolla kuusi koulutusala, jotka ovat tekniikka, liiketalous, sosiaali-, terveys- ja kulttuuriala sekä humanistinen ja kasvatustieteet. Opetus on työelämälähtöistä ja se perustuu joustavuuteen ja opiskelijoiden yksilölliseen kohtaamiseen. Valmistuvia tutkintoja tulee vuosittain noin 500. Opiskelijoita kaikkiaan on noin 3000 ja aloituspaikkoja vuosittain uusille opiskelijoille on noin 500. Opetuskielinä ovat suomi, ruotsi ja englanti. Centria ammattikorkeakoulu toteuttaa myös tutkimus-, kehitys ja innovaatiotoimintaa, joka koostuu soveltavasta tutkimus- ja kehitystyöstä, palvelutoiminnasta, projektiosaamisesta ja alueen tarpeisiin sopivasta koulutuksesta. Henkilöstön lisäksi opiskelijat osallistuvat tutkimus- ja kehitystyöhön. (Centria ammattikorkeakoulu 2013.)

Centria ammattikorkeakoulun kolme kampusta sijaitsevat Kokkolassa, Pietarsaaressa ja Ylivieskassa. Kokkola ja Pietarsaari muodostavat oman yksikön, jossa koulutetaan tekniikan, liiketalouden, sosiaali- ja terveysalan sekä kulttuurialan opiskelijoita. Yksikössä on kaksi englanninkielistä koulutusohjelmaa, joissa opiskelee ulkomaalaisia tutkinto-opiskelijoita. Ammattikorkeakoulututkinnon lisäksi on mahdollisuus suorittaa ylempi ammattikorkeakoulututkinto tekniikassa, liiketaloudessa sekä sosiaali- ja terveysalalla. Yksikkö tarjoaa myös erikoistumisopintoja ja ammatillista täydennyskoulutusta. Ylivieskan yksikössä voi opiskella tekniikkaa, sosiaalialaa, humanistista ja kasvatustieteitä, matkailua ja liiketaloutta. Yksikössä opiskelee yhteensä yli 1000 opiskelijaa. (Centria ammattikorkeakoulu 2013.)

4.1.2 Opiskelijakunta COPSA

Centria ammattikorkeakoululla on opiskelijakunta COPSA, jonka tehtävänä on valvoa opiskelijoiden etua koulutus- ja sosiaalipoliittisissa asioissa paikallisella ja valtakunnallisella tasolla. Valtakunnallinen vaikuttaminen tapahtuu Suomen opiskelijakuntien liiton, Suomen ammattikorkeakouluopiskelijakuntien liiton kautta. Opiskelijalla on mahdollisuus

valita, haluaako tilata omasta opiskelijakunnasta Suomen ammattikorkeakouluopiskelijakuntien liiton jäsenkortti, joka on merkinä opiskelijakunnan jäsenyydestä. Suomen ammattikorkeakouluopiskelijakuntien liitto on ammattikorkeakouluopiskelijoiden itsenäisesti hallitsema valtakunnallinen, sitoutumaton ja riippumaton edunvalvonta- ja palvelujärjestö. Suomen ammattikorkeakouluopiskelijakuntien liitto tuo esille opiskelijoiden näkemykset valtakunnalliselle tasolle sekä järjestää opiskelijoille erilaisia valtakunnallisia palveluja ja alennuksia. Suomen ammattikorkeakouluopiskelijakuntien liittoon kuuluvia jäseniä on noin 59 000 jäsentä ja Suomen ammattikorkeakouluopiskelijakuntien liitto edustaa noin 140 000 opiskelijaa. (COPSA 2013; Suomen ammattikorkeakouluopiskelijakuntien liitto 12b.)

Opiskelijakunnan toteuttama edunvalvonta tapahtuu esimerkiksi ammattikorkeakoulun hallinnon toimielimissä, minne opiskelijakunta valitsee opiskelijaedustajat. Koulutuspoliittisia asioita ovat kaikki opetukseen liittyvät asiat, esimerkiksi opetuksen laatu. Sosiaalipoliittisia asioita ovat muun muassa opintotukeen ja opintososiaaliin asioihin liittyvät toiminnot ja lainsäädäntö. Opiskelijan henkinen ja fyysinen jaksaminen kuuluvat myös sosiaalipoliittisiin asioihin, joilla tarkoitetaan opiskelijaterveydenhuoltoa ja sen saavutettavuutta. (COPSA 2013.)

Edustajistolla on opiskelijakunnan ylin päätäntävalta. Loka-marraskuussa järjestetään vaalit, joissa valitaan 11 edustajaa edustajistoon. Edustajaksi voi hakea jokainen ammattikorkeakoulun opiskelija, joka on opiskelijakunnan jäsen, mistä merkinä on Suomen ammattikorkeakouluopiskelijakuntien liiton-opiskelijakortti, eli SAMOK-kortti. Edustajisto valitsee tulevan hallituksen ja valvoo sen toimintaa toimikautensa eli yhden kalenterivuoden ajan. Edustajisto päättää muun muassa toimintasuunnitelmasta, talousarvioista, säännöistä, vastuuvapauden myöntämisestä sekä tärkeimmistä sopimuksista. (COPSA 2013.)

Hallituksen tehtävänä on vastata opiskelijoiden edunvalvonnasta, tapahtumien järjestämisestä, erilaisista edustustehtävistä ja opiskelijakunnan talousasioista. Jokainen hallituksen jäsen vastaa vähintään yhdestä toimintasektorista. Hallituksen puheenjohtaja tietää jokaisesta toimintasektorista tärkeimmät asiat ja hänelle on määritelty tietyt tehtävät roolin puolesta. Opiskelijakunnalla on toiminnanjohtaja ja muita tarpeen mukaan palkattuja työntekijöitä. COPSAlla on tällä hetkellä palkattuina toiminnanjohtaja ja suunnittelija. Heidän teh-

tävänä on huolehtia arjen pyörittämisestä opiskelijakunnan toimistolla, ja he toimivat opiskelijakunnan luottamushenkilöiden apuna ja taustavoimana. (COPSA 2013.)

Opiskelijakunta COPSA kouluttaa Centria ammattikorkeakoulun tutorit, jotka ovat apuna uusille opiskelijoille. Jokainen opiskelija voi hakea tutoriksi, hakuaika on loppuvuodesta. Tutor perehdyttää opiskelijoita talon tapoihin, auttaa tutustumaan kanssaopiskelijoihin ja uuteen opiskelukaupunkiin. Tutoreita on kahdenlaisia: vertaistutoreita ja kv-tutoreita. Vertaistutor autata ensimmäisenä lukuvuotta aloittavia tutkinto-opiskelijoita. Kommunikointikielenä voi olla suomi, ruotsi tai englanti riippuen ryhmän koulutusohjelmasta. Kv-tutor on vaihto-opiskelijoiden vertaistutor ja auttaa Suomeen tulevia vaihto-opiskelijoita niin kulttuuriin, elämiseen, kieleen ja opiskeluun liittyvissä asioissa. (COPSA 2013.)

4.2 Tutkimusmenetelmä

Tässä tutkimuksessa käytettiin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Määrällinen tutkimus antaa kuvan muuttujien välisistä suhteista ja eroista. Se vastaa kysymyksiin kuinka paljon tai miten usein. Määrällisen tutkimuksen avulla voidaan kuvata, kartoittaa, selittää, vertailla tai ennustaa ihmistä koskevia asioita ja ominaisuuksia tai luontoa koskevia ilmiöitä. Määrällisen tutkimuksen mittareita ovat kysely-, haastattelu- ja havainnointilomake. (Vilka 2007, 14–15.)

Kyselylomaketta käytetään, kun kohteena on henkilö ja häntä koskevat asiat, esimerkiksi asenteet, mielipiteet, ominaisuudet tai käyttäytyminen. Kyselyn voi toteuttaa sekä postitse että internetissä. Tutkimusmenetelmän etuna on laaja tutkimusaineisto, jonka saa nopeasti ja jonka aineistot ovat helposti analysoitavissa. Tutkija ei pysty vaikuttamaan olemuksellaan tai läsnäolollaan vastauksiin, joka lisää myös tutkimuksen luotettavuutta. Kyselyssä on mahdollisuus esittää myös runsaasti kysymyksiä, etenkin jos vastausvaihtoehdot ovat valmiina. Kyselyssä on myös heikkouksia. Näitä ovat muun muassa kato, miten hyvin vastaajat tuntevat kyselyn käsittelemän aihealueen ja hyvän kyselylomakkeen laatimiseen käytettävä aika. (Hiltunen 2008; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 190–191; Vilka 2007, 28.) Tutkimuksen tiedot kerättiin verkkokyselyn (Webropol) avulla, josta lähetettiin vastaajille tiedonanto ja linkki kyselyyn sähköpostitse.

Laadimme opinnäytetyömme ryhmäytymiseen liittyvät kysymykset itse, ja COPSAlla oli jo entuudestaan kyselypohja, jonne tämän tutkimuksen kysymykset liitettiin mukaan. Kysymykset koostuivat viidestä väittämästä ja mahdollisuudesta perustella vastauksensa.

COPSAn hyvinvointikyselyssä oli 30 kysymystä tai väitettä, joista meidän suunnittelemaamme kysymykset olivat kohdan 26 väitteiden viisi viimeistä (LIITE 1). Väitteillä 13 ja 14 pyrittiin selvittämään kokevatko opiskelijat olevansa osa ryhmää, ryhmän täysivaltaisia jäseniä. Väittämä 15 etsi tietoa siihen, millä tavalla opiskelijat kokevat ryhmäytymisen vaikuttavan hyvinvointiinsa. Väittämät 16 ja 17 kuvaavat sitä, kokevatko opiskelijat, että opettajat tai opiskelijatutorit voivat vaikuttaa omalla toiminnallaan ryhmäytymiseen. Taulukossa 1 on esitetty millä kysymyksillä etsittiin vastauksia kuhunkin tutkimusongelmaan. Kaikkien väittämien vastausvaihtoehdot laadittiin Likertin 5-portaisen asteikon mukaisesti. Käytetty skaala oli: täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä, täysin eri mieltä, en osaa sanoa. Saimme tarvittavat taustatiedot COPSAlta, tarkemmin työelämäyhteydeltämme Tanja Kupiaiselta. Tällaisia tietoja olivat sukupuoli, toimipaikka, koulutusohjelma ja opintojen aloitusvuosi.

TAULUKKO 1. Tutkimusongelmat ja niihin vastauksia hakevat väittämät

Tutkimusongelma	Kysymys
1	26/13, 14
2	26/15
3	26/ 16, 17

Kysymykset laadittiin vain suomeksi, mikä vaikuttaa luotettavuuteen heikentävästi. Hyvinvointikysely esitettiin englanninkielisille ilman meidän osuuttamme. Tämä virhe huomattiin vasta analysointi ja teorian kirjoittamisvaiheessa, kun kysely oli jo toteutettu. Väittämät pyrittiin rakentamaan sellaiseen muotoon, että ne olisivat mahdollisimman helposti ymmärrettäviä ja selkeitä. Kysely tulisi aina testata ennen sen lähettämistä (Vilka 2007, 78), mutta meidän kohdallamme tämä ei toteutunut aikataulullisten ongelmien takia. Testaamattomuus vaikuttaa kyselyn luotettavuuteen, mutta sitä vähentää se, että kysymykset

suunniteltiin vahvan yhteistyön turvin. Mukana kysymyksiä suunnittelemassa oli opinnäytetyön ohjaajamme ja työelämäyhteyshenkilömme.

4.3 Aineiston keruu ja analyysi

Ennen kuin tutkimusta voidaan suorittaa, tarvitaan tutkimuslupa. Koska meidän tutkimuksemme oli osa suurempaa tutkimusta, hoiti COPSA tutkimuslupan saamisen. Vaikka emme hakeneet tutkimuslupaa itse, teimme prosessiin kuuluvan tutkimussuunnitelman normaalisti. Lupa myönnettiin 30.1.2014. Aineiston keruu tapahtui verkkokyselynä, Webropol-sivustolla, jonka avulla voi toteuttaa erilaisia kyselyitä ja tutkimuksia (Webropol 2013). Saate ja linkki kyselyyn lähetettiin vastaajille sähköpostin kautta. Saatteessa ilmeni, että osa kysymyksistä on osa meidän tutkimustamme ja koskee opinnäytetyötämme. Kyselyyn oli aikaa vastata 27.1 - 14.2.2014 välinen aika eli noin kaksi viikkoa. Vastausajan umpeutumisen jälkeen saimme kyselyyn vastanneiden 348 opiskelijan vastaukset ja taustatiedot Tanja Kupiaiselta sähköpostitse. Läsnaolevia opiskelijoita oli kyselyn aikana 2831, joten vastausprosentiksi tulee 12,2 % eli pyöristettynä 12 %. Jos huomioidaan, että meidän väittämiimme vastasivat vain suomenkieliset, nousee vastausprosentti 15,3 eli pyöristettynä 15 %:iin.

Aineisto saatiin sähköisessä muodossa, raporttina. Väittämien vastaajamäärät oli jaoteltu toimipaikkojen mukaan. Siinä myös ilmeni, kuinka monta oli kaiken kaikkiaan vastannut kyseessä olevaan väittämään. Aineisto analysoitiin SPSS for Windows 20.0 -tilasto-ohjelmalla. Tutkimuksesta saatuja tuloksia kuvattiin vastausmäärien ja prosenttilukujen lisäksi erilaisina graafisina kuvioina. Taulukot ja kuviot muodostettiin Windowsin Excel-ohjelman ja SPSS-tilasto-ohjelman avulla.

Kysymysten jälkeen vastaajien oli mahdollista perustella antamiaan vastauksia. Emme analysoineet näitä vastauksia, koska olimme jo valmiiksi päättäneet käyttää näitä vastauksia kuvailemaan tuloksia. Tämän puolesta toimii sekin, ettei perusteluja ollut pakko laittaa ellei halunnut. Perustelusta saatuja kuvauksia ja tietoja käytimme hyödyksi tuloksien raportoinnissa suorina lainauksina. Lainaukset muokkasimme niin, ettei niistä voi tunnistaa vastaajaa.

5 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä luvussa on käsitelty saadun strukturoidun kyselyn kaikkia tuloksia. Ennen tuloksien käsittelyä on tuotu esille tutkimukseen osallistuneiden vastaajien taustatietoja. Tämän jälkeen on alaluvut ryhmitelty väittämien mukaan, joita on viisi kappaletta. Viimeisessä alaluvussa on tuloksista tehty yhteenveto.

5.1 Tutkimukseen osallistuneiden vastaajien taustatietoja

Tutkimukseen osallistui 348 henkilöä, ja yhteensä tutkimus lähetettiin 2831 opiskelijalle. Vastausprosentiksi saimme siis 12,29 %. Jokaiseen kysymykseen saimme toimipaikkakohtaiset vastauksien numeraaliset keskiarvot. Valinnoissa numeraalisessa järjestyksessä ensimmäisenä oli ”Täysin samaa mieltä”, toisena ”Jokseenkin samaa mieltä”, kolmantena ”Jokseenkin eri mieltä”, neljäntenä ”Täysin eri mieltä”, sekä viidentenä ”En osaa sanoa.” Toimipaikkakohtaiset osallistujat ja heidän määränsä saimme myös analyysiä varten. (TAULUKKO 2.)

TAULUKKO 2. Tutkimukseen osallistuneet henkilöt jaoteltuna toimipaikkakohtaisesti

Toimipaikka	Osallistujamäärä	%
Kokkola-Pietarsaaren yksikkö, Runeberginkatu	31	9
Kokkola-Pietarsaaren yksikkö, Talonpojankatu	130	37
Kokkola-Pietarsaaren yksikkö, Terveystie	66	19
Ylivieskan yksikkö, Vierimaantie	91	26
Ylivieskan yksikkö, Opistontie	30	9
Yhteensä	348	100

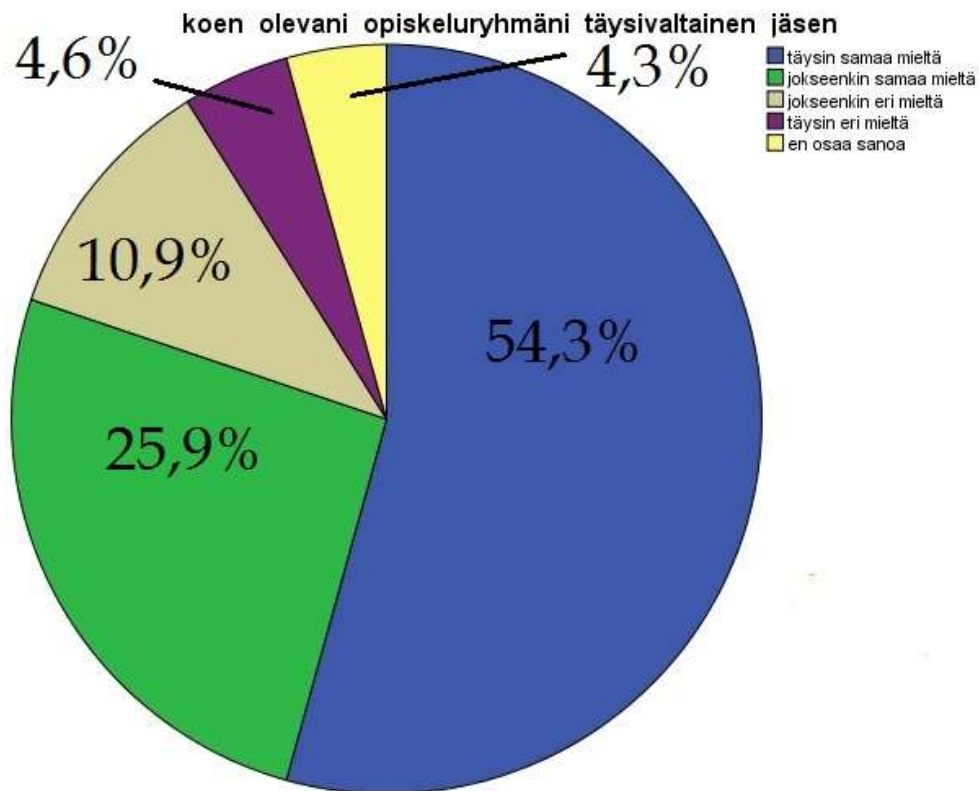
5.2 Opiskeluryhmän täysivaltaisen jäsenyyden kokeminen

Keskiarvot ensimmäisessä kysymyksessä, ”Koen olevani opiskeluryhmäni täysivaltainen jäsen” jakautuivat seuraavanlaisesti. Runeberginkadun toimipaikan keskiarvo oli 1,73. Talonpojankadun toimipaikan keskiarvo oli 1,88. Terveystien keskiarvoksi muodostui 1,7. Vierimaantien toimipaikalla keskiarvo oli 1,77. Opistontien toimipaikalla keskiarvo oli 1,7. Kaikissa toimipaikoissa siis suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että he olivat opiskeluryhmiensä täysivaltaisia jäseniä, täysin eri mieltä olleita oli vain muutamia. (TAULUKKO 3.)

TAULUKKO 3. Opiskeluryhmän täysivaltaisen jäsenyyden kokeminen.

Koen olevani opiskeluryhmäni täysivaltainen jäsen	Kokkola-Pietarsaaren yksikkö, Runeberginkatu (N=30)	Kokkola-Pietarsaaren yksikkö, Talonpojankatu (N=130)	Kokkola-Pietarsaaren yksikkö, Terveystie (N=86)	Ylivieskan yksikkö, Vierimaantie (N=92)	Ylivieskan yksikkö, Opistontie (N=30)
1	17	70	38	49	15
2	6	30	18	26	10
3	5	15	6	8	4
4	2	6	0	7	1
5	0	9	4	2	0
Keskiarvo	1,73	1,88	1,7	1,77	1,7

Prosentuaalisesti tulokset jakautuivat seuraavanlaisesti kaikkien toimipaikkojen kesken. Täysin samaa mieltä oli 54,3 % vastaajista, jokseenkin samaa mieltä 25,9 %. Jokseenkin eri mieltä oli vastaajista 10,9 % ja täysin eri mieltä 4,6 %. 4,3 % vastaajista ei osannut sanoa tähän vastaukseen mitään. (KUVIO 1.)



KUVIO 1. Opiskeluryhmän täysivaltaisen jäsenyyden kokeminen.

Täysivaltaisen jäsenyyden vaikutus opintoihin ja ylipäätensä sopeutumiseen tuli ilmi tämän kysymyksen perustelu-kohdassa:

Ryhmähenki, luonnollisesti, muodostuu ihmisten välisestä kemiasta. Omalle kohdalleni on osunut hyvä määrä ihmisiä joiden kanssa "klikkaa" ja täten olen koko opintojeni ajan kokenut kuuluneeni luokkaryhmääni, oppilaitokseen, ja jopa koko kaupunkiin.

Opiskelukaverit ja koko yhteisö on ollut rikas ja ilmapiiri hyvä.

En ole missään vaiheessa kokenut olevani ulkopuolinen. Kaikki ottavat mukaan eri ryhmiin ja toimintoihin. Meillä on kiva ryhmä!

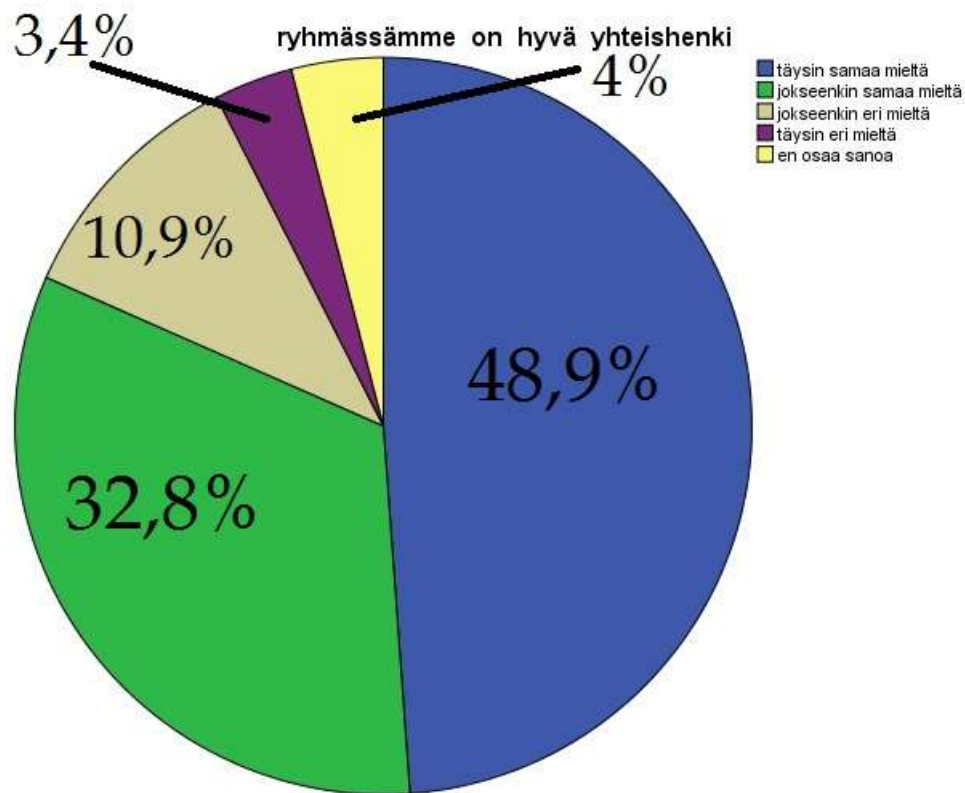
5.3 Ryhmän yhteishenki

Keskiarvot jakautuivat ”Ryhmässämme on hyvä yhteishenki” kysymyksessä toimipaikka-kohtaisesti seuraavanlaisesti: Runeberginkadun keskiarvo oli 1,5, Talonpojankadulla 1,78, Terveystiellä 1,85. Vierimaantien toimipaikassa keskiarvo oli 1,84 ja Opistontielle 2,1. (TAULUKKO 4.)

TAULUKKO 4. Ryhmän hyvän yhteishengen kokeminen.

Ryhmässämme on hyvä yhteishenki	Yksikkösi				
	Kokkola-Pietarsaaren yksikkö, Runeberginkatu (N=30)	Kokkola-Pietarsaaren yksikkö, Talonpojankatu (N=130)	Kokkola-Pietarsaaren yksikkö, Terveystie (N=66)	Ylivieskan yksikkö, Vierimaantie (N=92)	Ylivieskan yksikkö, Opistontie (N=30)
1	18	70	29	44	9
2	9	38	25	31	11
3	3	10	8	9	8
4	0	5	1	4	2
5	0	7	3	4	0
Keskiarvo	1,5	1,78	1,85	1,84	2,1

Kaikkien toimipaikkojen kesken prosentuaalisesti tulokset jakautuivat näin: Täysin samaa mieltä vastaajista oli 48,9 %, jokseenkin samaa mieltä oli 32,8 %. Jokseenkin eri mieltä 10,9 %, täysin eri mieltä oli 3,4 % vastaajista. 4 % vastaajista ei osannut sanoa tähän kohtaan mitään. (KUVIO 2.)



KUVIO 2. Ryhmän hyvän yhteishengen kokeminen.

Perusteluja tähän kohtaan oli jonkin verran:

”Meidän ryhmässämme on hyvä yhteishenki ja tuemme tarvittaessa toisiamme.”

”Luokassamme on kuitenkin suhteellisen hyvä yhteishenki vaikka onkin sellaisia kuppikuntia”

”Yhteishenki oli ryhmässämme todella hyvä kahden ensimmäisen vuoden aikana, mutta kun tänä syksynä muodostui uusi ryhmä, ryhmäytymiseen ei ole juuri käytetty aikaa, joten tämä uusi ryhmä ei ole hirveän hyvin ryhmäytynyt, siinä näkyy edelliset kaksi ryhmää melko selkeästi.”

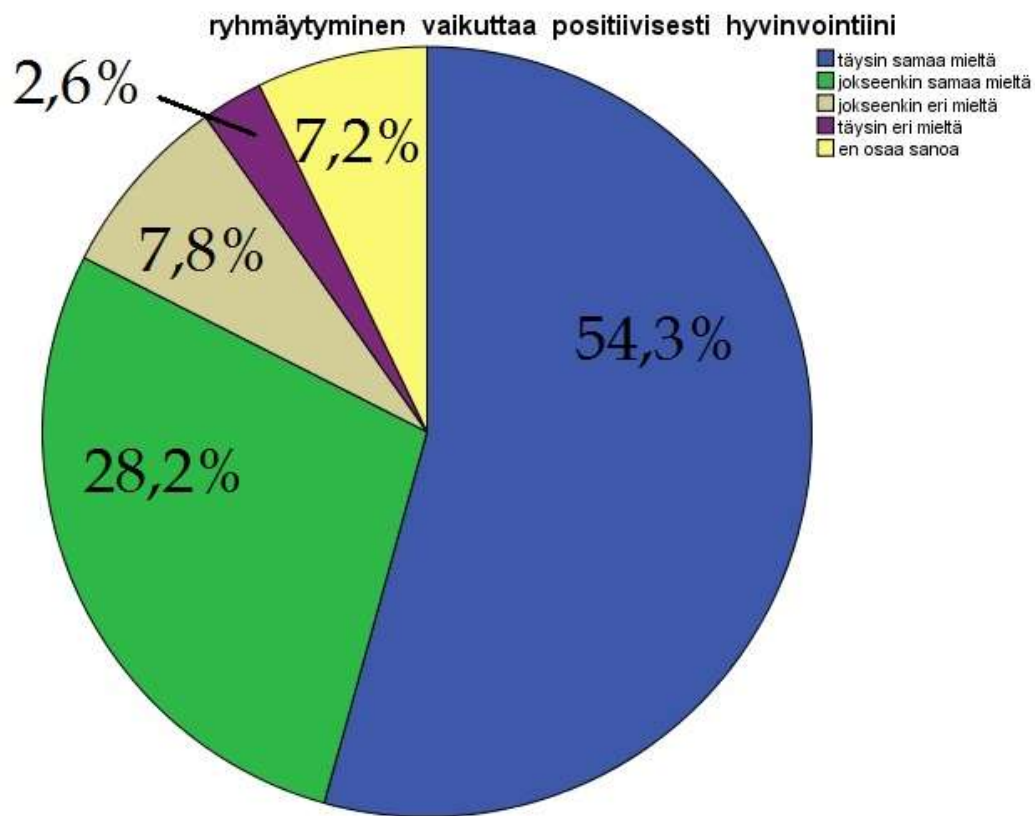
5.4 Ryhmäytymisen vaikutus hyvinvointiin

Keskiarvot toimipaikkakohtaisesti olivat tasaisia myös ryhmäytymisen vaikutuksesta hyvinvointiin. Opistontien ja Runeberginkadun toimipaikoilla keskiarvot olivat 1,67 ja 1,65. Terveystien ja Talonpojankadun toimipaikalla taas 1,83 ja 1,7. Vierimaantien toimipaikalla keskiarvo ja vastaukset olivat negatiivisempaan suuntaan, 2,02. Täysin eri mieltä olevia oli yhteensä 9 henkilöä. (TAULUKKO 5.)

TAULUKKO 5. Ryhmäytymisen positiivisten vaikutusten kokeminen.

Ryhmäytyminen vaikuttaa positiivisesti hyvinvointiini	Yksikkösi				
	Kokkola-Pietarsaaren yksikkö, Runeberginkatu (N=31)	Kokkola-Pietarsaaren yksikkö, Talonpojankatu (N=130)	Kokkola-Pietarsaaren yksikkö, Terveystie (N=66)	Ylivieskan yksikkö, Vierimaantie (N=91)	Ylivieskan yksikkö, Opistontie (N=30)
1	21	71	34	48	15
2	5	42	21	18	12
3	2	8	4	11	2
4	1	3	2	3	0
5	2	6	5	11	1
Keskiarvo	1,65	1,7	1,83	2,02	1,67

Täysin samaa mieltä kaikista vastaajista oli 54,3 %, jokseenkin samaa mieltä oli 28,2 %. Jokseenkin eri mieltä oli 7,8 % ja täysin eri mieltä vain 2,6 %. Tässä kysymyksessä vastukseen ei osannut sanoa mitään 7,2 % vastaajista. (KUVIO 3.)



KUVIO 3. Ryhmäytymisen positiivisten vaikutusten kokeminen

Ryhmäytymisen vaikutukset voivat olla kauaskantoisia ja vaikuttavat myös arkeen eivätkä vain pelkästään koulussa vallitsevaan ilmapiiriin:

”Ryhmämme on loistava ja se vaikuttaa hyvinvointiini koulussa ja myös vapaa-ajalla.”

”Koen ryhmäni positiiviseksi voimavaraksi, sen avulla selviän erilaisista esteistä ja haasteista. Voimme puhua asioista ja autamme toinen toisiamme ryhmässämme. Koen, että ryhmässämme ei ole kilpailua opintojen suhteen, mutta sen sijaan kannustamme toisiamme tekemään parhaamme ja menestymään.”

Myös huono ryhmäytyminen vaikuttaa ilmapiiriin, mikä ilmaistiin myös kyselyssä olleissa kommentteissa:

”Muutaman vuoden aikana vuosikurssini suhteet ovat hieman tulehtuneet, mutta ne eivät estä opiskelua. Suuret ryhmätyöt ja paineet valmistumisesta asettavat monille ristipainetta, joka purkautuu tympeänä käytöksenä muita kohtaan.”

”Ryhmässämme ei ole niin hyvä ryhmähenki kuin olettaisi, enkä koe kuuluvani niin hyvin opiskeluryhmääni. Joskus stressaan opintojani. Nämä asiat voi pikkuisen vaikuttaa opintomotivaatioon, mutta ei estä kuitenkaan opiskelemasta omaa itseä varten.”

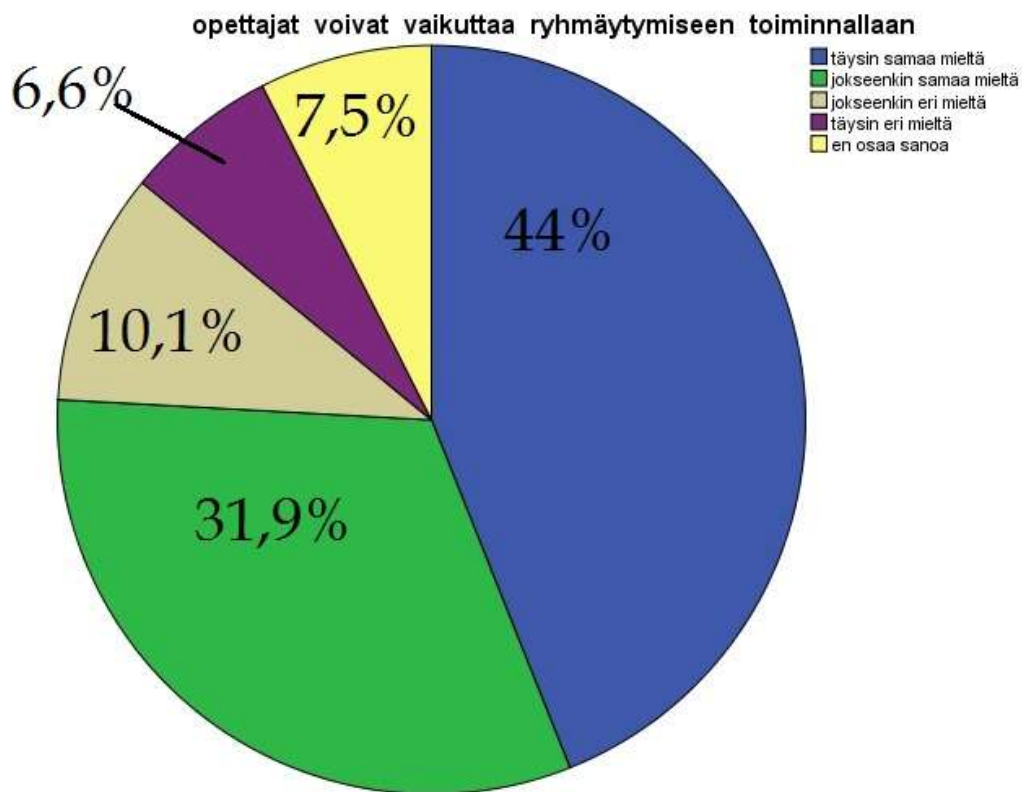
5.5 Opettajien vaikuttaminen ryhmäytymiseen

Opettajien vaikutus ryhmäytymiseen oli keskiarvojen tarkastelun perusteella pienempää. Runeberginkadulla, Terveystiellä ja Vierimaantiellä keskiarvot olivat 2,29, 2,18 ja 2,07. Talonpojankadulla ja Opistontielle taas 1,95 ja 1,6. Varsinkin täysin eri mieltä olevien määrässä oli useampia vastaajia. Täysin eri mieltä olevia henkilöitä oli tässä kohdassa yhteensä jopa 23. (TAULUKKO 6.)

TAULUKKO 6. Opettajien vaikutusmahdollisuudet ryhmäytymiseen

Opettajat voivat vaikuttaa ryhmäytymiseen toiminnallaan	Yksikkösi				
	Kokkola-Pietarsaaren yksikkö, Runeberginkatu (N=31)	Kokkola-Pietarsaaren yksikkö, Talonpojankatu (N=130)	Kokkola-Pietarsaaren yksikkö, Terveystie (N=66)	Ylivieskan yksikkö, Vierimaantie (N=92)	Ylivieskan yksikkö, Opistontie (N=30)
1	14	59	26	36	18
2	6	41	22	34	8
3	3	16	6	7	3
4	4	5	4	10	0
5	4	9	8	5	1
Keskiarvo	2,29	1,95	2,18	2,07	1,6

Prosentuaalisesti tarkasteltuna kaikkien toimipaikkojen kesken täysin samaa mieltä oli 44 % osallistujista ja jokseenkin samaa mieltä 31,9 %. Jokseenkin eri mieltä oli vastaajista 10,1 % ja täysin eri mieltä taas 6,6 %. Tähän kysymykseen ”En osaa sanoa” vastauksia tuli 7,5 %. (KUVIO 4.)



KUVIO 4. Opettajien vaikutusmahdollisuudet ryhmäytymiseen

Tässä kohdassa oli eriäviä mielipiteitä, mikä tuotiin myös ilmi kyselyssä olleissa perusteluissa:

”Opettajat eivät ota palautetta vastaan. Joko selitellään, tai nauretaan kommenteille. Minulla on ulkopuolinen olo ryhmässäni, koska olen ehkä liian eläväinen tapaus ryhmäämme. Ryhmähenki on hirveä, mikä vaikuttaa opiskeluilmapiiriin. Tämä voisi olla parempi, jos meitä olisi aikoinaan ryhmäytetty.”

”Ryhmähenkeen ei voi vaikuttaa muu, kuin ryhmä itse, ei ole opettajien tehtävä.”

”Ryhmän ryhmähenki on ryhmässä itse luotu, en koe että siihen on opettajat tai tutorit vaikuttaneet. Yhteishenki antaa voimaa opiskeluun.”

”Ystävyssuhteiden luominen ensimmäisenä vuotena on tärkeää ja siihen pitäisi opettajienkin pyrkiä edesauttamaan toiminnallaan.”

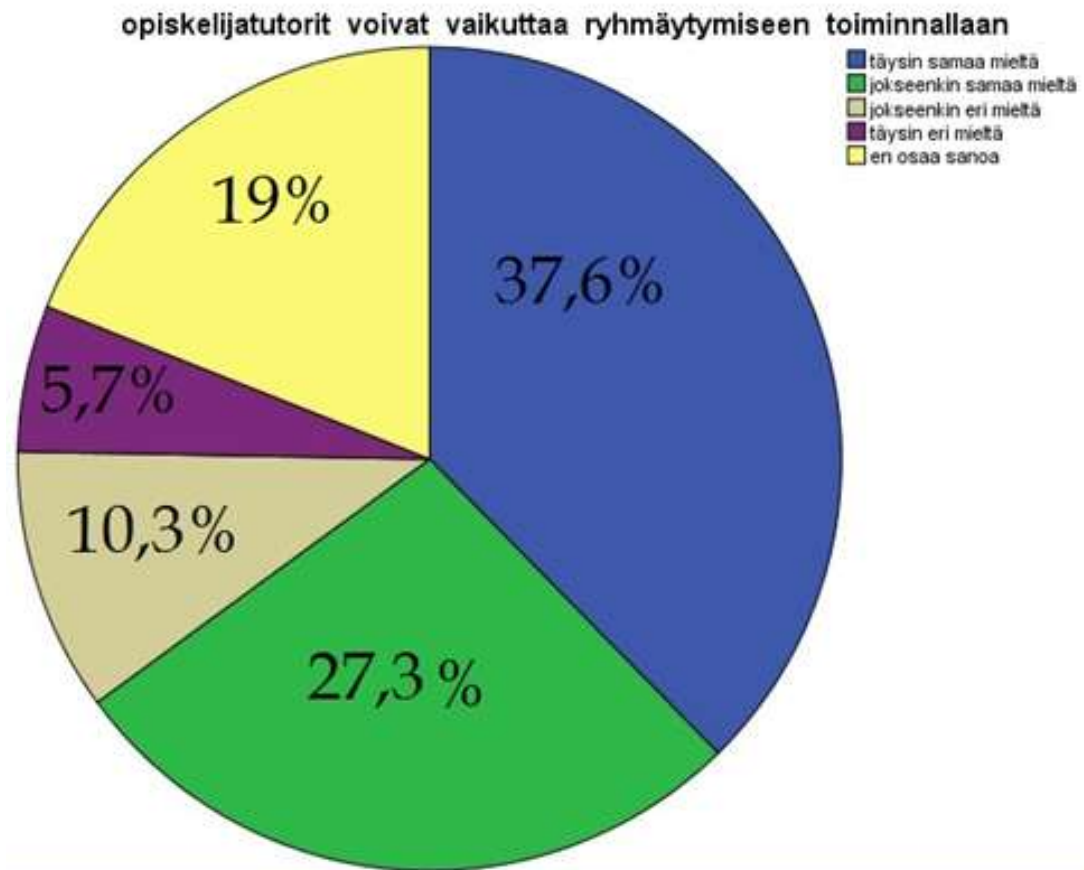
5.6 Opiskelijatutorien vaikutus ryhmäytymiseen

Keskiarvot opiskelijatutoreiden vaikutuksesta ryhmäytymiseen jakautuivat seuraavasti. Runeberginkadun, Talonpojankadun, Terveystien ja Vierimaantien toimipaikkojen keskiarvot olivat 2,84 ja 2,27 välillä Opistontieellä keskiarvo oli 1,83. Täysin eri mieltä tässä kysymyksessä oli jopa 20 ihmistä, mutta kaikissa toimipaikoissa ”En osaa sanoa” -vastauksia oli 66. (TAULUKKO 7.)

TAULUKKO 7. Opiskelijatutoreiden vaikutusmahdollisuudet ryhmäytymiseen

Opiskelijatutorit voivat vaikuttaa ryhmäytymiseen toiminnallaan	Yksikkösi				
	Kokkola-Pietarsaaren yksikkö, Runeberginkatu (N=31)	Kokkola-Pietarsaaren yksikkö, Talonpojankatu (N=130)	Kokkola-Pietarsaaren yksikkö, Terveystie (N=85)	Yliviekan yksikkö, Vierimaantie (N=92)	Yliviekan yksikkö, Opistontie (N=30)
1	7	56	25	27	16
2	8	34	18	26	9
3	6	13	5	10	2
4	3	3	4	10	0
5	7	24	13	19	3
Keskiarvo	2,84	2,27	2,42	2,65	1,83

Prosentuaalinen jakautuminen kaikkien kyselyyn osallistuneiden kesken oli seuraavanlainen. Täysin samaa mieltä vastaajista oli 37,6 %, jokseenkin samaa mieltä 27,3 %. Jokseenkin eri mieltä vastaajista oli 10,3 % ja täysin eri mieltä taas 5,7 %. Iso joukko oli myös jättänyt tähän kohtaan vastaamatta, 19 % osallistujista valitsi ”En osaa sanoa”-kohdan. (KUVIO 5.)



KUVIO 5. Opiskelijatutoreiden vaikutusmahdollisuudet ryhmäytymiseen

Kommentteja perusteluihin oli tähän liittyen vain melko vähän:

”Opiskelijat ja -tutorit voivat minusta vaikuttaa opiskeluryhmän tilaan ja mielialaan.”

”Opettajien ja tutoreiden rento ja kaikki mukaan ottava asenne auttavat ryhmäytymisessä.”

Myös parannusehdotuksia ryhmäytymisen suhteen tuli perusteluissa ilmi:

”Opintojen alussa voisi järjestää yhteistä toimintaa enemmän ryhmille, esim. tutustumista ja yhdessä tekemistä. Olisi tärkeää jo alusta alkaen kokea ryhmässä hyvä yhteishenki ja tutustua muihin opiskelijoihin.”

”Ryhmäytyminen on todella tärkeä asia kouluviihtyvyyden kannalta. Siihen on tärkeä panostaa opiskeluiden alkutaipaleella, jotta hiljaisimmatkin pääsevät mukaan eivätkä tuntisi oloaan ulkopuoliseksi.”

5.7 Yhteenveto keskeisistä tuloksista

Suurin osa kyselyyn vastanneista, eli 37 %, oli Kokkolassa sijaitsevasta Talonpojankadun toimipaikasta. Seuraavaksi eniten vastaajia osallistui Ylivieskan Vierimaantien toimipaikasta, josta osallistujia oli 26 %. Kolmanneksi eniten vastaajia oli Kokkolan Terveystien toimipaikasta, jossa kyselyyn osallistujia oli yhteensä 19 %. Vähiten osallistujia oli Ylivieskan Opistotien toimipaikasta, sekä Kokkola-Pietarsaaren Runebergin toimipaikasta, joista molemmista osallistujia oli kyselyssä vain 9 %. Opiskelijoista suurin osa, yli 80 % olivat täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että he kokevat olevansa opiskeluryhmänsä täysivaltaisia jäseniä.

Täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä vastaajista oli väittämästä ”Ryhmässämme on hyvä yhteishenki” lähes 82 %. Vierimaantien, Terveystien ja Talonpojankadun toimipaikoissa tähän väittämään oli vain muutama vastannut olevansa täysin eri mieltä. Yleisesti ottaen siis toimipaikkojen opiskelijoiden keskuudessa on hyvä yhteishenki ryhmäkohtaisesti. Kun ryhmähenki on hyvä, on kouluunkin mukavampi tulla, ja opinnot sujuvat hyvin, kun ryhmästä saa tukea.

Ryhmäytymisen positiiviseen vaikutukseen vastaajista oli samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä oli 82,5 %. Ainoastaan Opistotien toimipaikassa kukaan ei ollut tästä kohdasta eri mieltä. Muissa toimipaikoissa oli joitakin eri mieltä olevia, prosentuaalinen osuus olikin 2,6. Tästä voisi myös päätellä, että ryhmäytymisellä tosiaan on positiivinen vaikutus yksilön hyvinvointiin, joka näkyi myös arjessa jaksamisessa ylipäätään.

Opettajat voivat vaikuttaa ryhmäytymiseen toiminnallaan kohdassa oli 75,9 % täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä. Täysin eri mieltä taas osallistujista oli 10,1 %. Myös perusteluissa tähän kohtaan oli ristiriitaisia kommentteja, joissa opettajien toivottaisiin lisäävän ryhmäytymistä jotenkin, mutta oltiin myös sitä mieltä, että heidän toimintansa ei ryhmäytymiseen vaikuta. Ryhmätöiden tärkeyttä korostettiin perusteluissa jonkin verran ja myös niin että ryhmätöissä ei aina olisi samat henkilöt samoissa ryhmissä, jotta kaikilla olisi mahdollisuus tutustua toisiinsa.

Opiskelijatutoreiden vaikutus ryhmäytymiseen oli väittämistä eniten mielipiteitä jakava. Vastaajista muihin väittämiin verrattuna samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä oli vain 64,9 %. Täysin eri mieltä ja jokseenkin eri mieltä oli 16 prosenttia, mutta ”En osaa sanoa”-kohdassa vastaajia oli 19 %. Perustelukohdassa eräs vastaajista oli kysynyt, että mikä on opiskelijatutor, joten ilmeisesti opiskelijatutorit eivät ole niin näkyvästi esillä kaikissa toimipaikoissa kuin voisivat.

6 POHDINTA

Pohdintaluvussa on käsitelty ensimmäisenä alalukuna tutkimuksen tuloksia. Muissa alaluvuissa on tuotu esille keskeistä tietoa tutkimusetiikasta ja tutkimuksen luotettavuuden arvioinnista. Lopussa on käsitelty oppimiskokemuksia ja ammatillista kasvua opinnäytetyön prosessin aikana.

6.1 Tulosten pohdinta ja jatkotutkimushaasteet

Vastaajista suurin osa oli täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että he kokevat olevansa opiskeluryhmänsä täysivaltaisia jäseniä. Jos vastaajista ajatteli näin yli 80 %, niin miten ne poikkeavat, vajaat 20 %? Miksi he eivät koe olevansa täysivaltaisia jäseniä? Osa opiskelijoista voi olla esimerkiksi HOPS- tai siirto-opiskelijoita, jolloin ryhmäytyminen ei välttämättä tapahdu samalla tavalla, varsinkin jos opiskelijan opiskeluryhmä vaihtuu usein opiskelujen räätälöimisen takia.

Vastaajista 82 % oli täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä väittämästä "ryhmäsämme on hyvä yhteishenki". Tässä kohdin olisi mielenkiintoista tietää, mitkä ovat ne tekijät, joiden avulla vastaajat ovat määritelleet hyvän yhteishengen. Toisille se voi olla vapaa-ajalla yhdessä oleminen, toisille taas opiskeluryhmässä aktiivinen toiminta ja toisten kuuntelu tuntien aikana. Vastaajista oli 82, % täysin tai jokseenkin samaa mieltä väitteeseen, että ryhmäytymisellä on positiivinen vaikutus hyvinvointiin.

Edellä olevia käsiteltyjä väitteitä miettiessä tulisi huomioida myös se, missä vaiheessa opiskelijat ovat ryhmäytymisprosessissa, miten he määrittelevät ryhmän ja hyvän yhteishengen sekä millainen on ryhmän koheesio. Ryhmän tunnusmerkkeinä voidaan pitää sen kokoa, tarkoitusta, rajoja, vuorovaikutusta, rooleja ja johtajuutta. Yleensä ryhmään kuuluvat tietävänsä olevansa osa ryhmää. Ryhmällä tulisi olla myös yhteinen, rajattu tavoite. (Kopakkala 2011, 36.) Opiskeluryhmässä voi useilla on erilaisia tavoitteita. Jotkut opiskelijat voivat suunnitella olevansa vain vuoden verran ryhmässä, kun hakevat toiseen paikkaan, tai he miettivät vasta mitä haluavat tehdä "isona". Tämän vuoksi opiskeluryhmän

tavoite ei välttämättä ole sama, mikä voi osaltaan vaikuttaa yhteishenkeen. Toisille on tavoitteena saada tutkinto erittäin hyvillä papereilla, jolloin välttämättä sosiaalisten suhteiden luominen ei ole niin tärkeää. Myös elämäntilanteet vaihtelevat hyvin paljon opiskelijoiden keskuudessa; toisilla on perhettä, lapsia, ja toiset opiskelijat ovat vasta päässeet omilleen ja haluavat elää nuoruuttaan täysillä ja nauttia opiskeluriennoista ym. Tuckmanin kehittämän mallin perusteella ryhmän kehitysvaiheet ovat forming (muodostuminen), storming (kuohunta), norming (sopimisvaihe), performing (hyvin toimiva ryhmä) sekä adjourning (ryhmän lopettaminen) (Kopakkala 2011, 48–49).

Vasta norming-vaiheessa (sopeutuminen) ryhmän jäsenet alkavat hyväksyä toisten jäsenten roolit ja tällöin myös ryhmähenki alkaa muotoutua. Tässä vaiheessa nousee esille jokaisen jäsenen omat henkilökohtaiset tavoitteet ja jäsenet pyrkivät vaikuttamaan ryhmän toimintaan omien tavoitteiden mukaan. Kun ryhmä on performing-vaiheessa (toimiva ryhmä), on se tehokas, tuottava ja luova. Tässä vaiheessa ryhmä toimii kokonaisuutena ja osaa ratkaista eteen tulevat ristiriitatilanteet. Ryhmän ilmapiiriä kuvaa neuvokkuus, avoimuus, joustavuus, tehokkuus ja tukevuus. Huomioitavaa on se, että ryhmän kiinteys voi vaikeuttaa uusien jäsenten mukaan tulemistä ja pääsyä toimintaan. (Kopakkala 2011, 50–51.) Suurin osa koki olevansa täysivaltaisia jäseniä, yhteishengen olevan hyvä ja ryhmäytymisen vaikuttavan positiivisesti hyvinvointiin. Eriäviä mielipiteitä kuitenkin oli ja löytyi, joten voisi miettiä, onko osa näistä vastaajista tullut ryhmään toimivan ryhmän vaiheessa, jolloin ryhmään saapuminen on hankalaa? Jos ryhmässä on puolestaan menossa jokin aiemmista vaiheista, esimerkiksi kuohuntavaihe, voi jäsen kokea olevansa ulkopuolella ryhmästä tai vähintään ryhmän yhteishengen olevan huono. Osa vastaajista oli jo opiskellut yliajalla, mikä selvisi aloitusvuodesta, jolloin suurin osa ryhmäläisistä on jo saanut tutkinnon. Ryhmä on tällöin hajonnut, ja jos jäsen ei saavuttanut samaa mitä muut, vieläpä samaan aikaan, voi se vaikuttaa siihen, että ei koe kuuluvansa oikein mihinkään ja jopa yksinäiseksi. Tällä on suuri vaikutus yksilön hyvinvointiin.

Miten ryhmäytymiseen voidaan vaikuttaa? Vastaajista noin 76 % oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä, että opettajat voivat vaikuttaa ryhmäytymiseen. Täysin eri mieltä oli 10,1. Perusteluissa ilmeni ryhmätöiden tärkeys. Opiskelijatutoreiden kohdalla oli enemmän eriyvyyttä vastauksissa. Vastaajien mukaan noin 65 % oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että he voivat vaikuttaa ryhmäytymiseen. Tässä kohdin oli myös huomattava määrä "en osaa sanoa" (19 %) vastauksista ja täysin eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä oli vastan-

nut 16 %. Koska kysely meni kaikille tutkintoon tähtääville opiskelijoille, on joukossa myös aikuisopiskelijoita, HOPS- ja siirto-opiskelijoita. Näiden kohdalla voi olla, että osa ei ole kuin osan aikaa mukana ryhmässä, joten osa ryhmäytykseen liittyvistä kokemuksista voi jäädä välistä. Jos opiskelija tulee mukaan vasta toisena tai kolmantena vuonna, eivät opiskelijatutorit ole niin tuttuja. Opiskelijatutoreiden rooli on suurimpia ensimmäisenä vuonna, jolloin opiskelukaupunki, koulun tavat ynnä muut voivat olla täysin uusia.

Omien kokemusten perusteella ryhmäyttämiseen käytetään eniten aikaa ensimmäisenä vuonna. Ryhmäyttämiseen on kuitenkin eri ajankohtia, joista jokaiselle on oma tarkoituksensa. Ryhmäytyksen keston tulisi olla myös tarpeeksi pitkä. Opiskelijoille olisi myös hyvä kertoa ääneen ja selittää, minkä takia esimerkiksi leikitään, eikä mennä suoraan opiskelutavoihin. Ensimmäinen vuosi ja ensimmäinen tapaaminen ovat tärkeä ajankohta ryhmäyttämiseksi, mutta ryhmäytysharjoitteita tulisi tehdä muulloinkin kuin ryhmän tutustuesssa. Jos ryhmän toiminnan välissä on pidempiä taukoja, tulisi ryhmäyttämisharjoitteita tehdä ennen ja jälkeen tauon. Jos ryhmässä ilmenee ongelmia, tulisi myös tehdä ryhmäyttämisharjoitteita. (Sirkka 2007.) Opettajat ovat usein tiukoilla ja aikaa ei löydy ryhmäyttämiseen, mutta erityisesti, jos ryhmässä tapahtuu suuria jäsenmuutoksia (tulee uusia, osa lähtee), tulisi harkita ryhmäyttämisharjoitteita huomioiden ryhmän muodostumisvaihe. Opiskelijan näkökulmasta ryhmäyttämisharjoitteet tuntuvat lapsellisilta, ja useat kritisoiivat niiden "lapsellisuutta" eivätkä halua osallistua. Tässä kohdin olisi kuitenkin kerrottava ryhmälle harjoitteiden tarkoitus ja yrittää motivoida toimintaan ja opettajien sekä opiskelijatutoreiden tulisi olla itsekin motivoituneita näiden harjoitteiden toteuttamiseen.

Aiempiä tutkimuksia ryhmäytymiseen ja hyvinvointiin liittyen on muun muassa Koposen (2012) tekemä opinnäytetyö, jossa käsitellään elämyspedagogiikan menetelmin toteutettua retkipäivää ryhmäyttämisen menetelmänä. Ryhmäytymispäivästä oli tehty kysely osallistujille jälkikäteen. Tulokset vahvistivat sitä, että toiminnallisista menetelmin toteutettu ryhmäytymispäivä vahvisaa ryhmän koheesiota ja sitoutumista ryhmään ja sen tavoitteisiin. Huopalainen (2009) korostaa opinnäytetyössään organisoitua ryhmätoimintaa, jonka avulla aroistakin opiskelijoista voidaan saada ryhmän rohkeimpia jäseniä. Kuha (2009) taas on katsonut ryhmän merkitystä ikäihmisillä. Ikäihmisille ryhmän suurin merkitys on sosiaaliset suhteet. Tutkijan mielestä ryhmä näyttää tukevan osallistujien henkistä hyvinvointia. Tutkimusten tulokset siis ovat yhdessä linjassa saamiemme tulosten kanssa. Ryhmäytymiseen kannattaa kiinnittää huomiota ja pohtia, miten sitä toteutetaan, missä vaiheessa ja

kuinka paljon. Ryhmäyttämällä on suuret vaikutukset niin ryhmätyöskentelyyn kuin yksittäisiin ryhmän jäseniin ja heidän hyvinvointiinsa.

Jatkotutkimushaasteita on useita. Olisi hyvä tutkia, miten ryhmä muotoutuu minäkin vuonna – onko näillä eroavaisuuksia, mitkä tekijät vaikuttavat ryhmäytymiseen ja ryhmän vaiheiden kestoihin? Tässä olisi hyvä olla sekä opiskelijoiden ja opettajien kokemusta siitä, missä vaiheessa ryhmä on, sekä onko niissä mahdollisia eroavaisuuksia. Toisena tutkimushaasteena voisi olla edelliseen jatkona eli tutkia ryhmäytymisvaiheen merkitystä hyvinvointikyselyn vastauksiin. Kolmantena jatkotutkimushaasteena voisi selvittää millaisia ryhmäyttämiskeinoja opettajat ja opiskelijatutorit käyttävät ja ovatko ne kuinka toimivia.

Aineiston saimme raporttimuodossa, emmekä päässeet käsittelemään vastauksia yksitellen, joten tieto siitä, miten opiskeluaika ja ryhmäytymisen vaiheet vaikuttavat vastauksiin, jäi saamatta. Yhtenä jatkotutkimushaasteena voisi olla myös se, että kysely toteutettaisiin muuna kuin internetkyselynä.

6.2 Opinnäytetyön luotettavuuden pohdinta

Vaikka tutkimuksissa pyritään välttämään virheiden syntymistä, vaihtelevat tutkimustulosten luotettavuus ja pätevyys. Tämän takia kaikissa tutkimuksissa pyritään arvioimaan tehdyn tutkimuksen luotettavuutta. Luotettavuuden arvioinnissa voidaan käyttää useita erilaisia mittaus- ja tutkimustapoja. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa yleisesti käytettyjä arviointimittareita ovat reliaabelius ja validius. (Hirsjärvi ym. 2007, 226; Vilkkä 2007, 149.)

Tutkimuksen reliaabeliudella tarkoitetaan tutkimuksen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Reliabiliteetti arvioi tulosten pysyvyyttä mittauksesta toiseen. Tutkimus on tarkka, kun toistetussa mittauksessa saadaan täsmälleen sama tulos riippumatta tutkijasta. Tutkimuksen validiteetilla puolestaan tarkoitetaan tutkimuksen tai mittarin kykyä mitata sitä, mitä tutkimuksessa olikin tarkoitus mitata. Kyse on siitä, miten hyvin tutkija on onnistunut operationalisoimaan teoreettiset käsitteet arkikielen tasolle eli miten onnistuneesti tutkija on pystynyt viemään tutkimuksessa käytetyn teorian käsitteet ja ajatuskokonaisuuden lo-makkeeseen eli mittariin. (Hirsjärvi ym. 2007, 226; Vilkkä 2007, 149.)

Tutkimuksen luotettavuutta nostaa valinta ottaa tutkimukseen kaikki perusjoukkoon kuuluvat, tässä tapauksessa kaikki 2831 Centria ammattikorkeakouluun kuuluvaa opiskelijaa. Vilka (2007, 56–57) kirjoittaa, että suureen otokseen tulee väistämättä enemmän perusjoukon ominaisuuksia kuin pieneen otokseen. Mitä suurempi perusjoukosta otettu otos on, sitä vähäisempiä ovat yhden havaintoyksikön antamat puutteelliset tiedot, tai vastaamatta jättämisen merkittävyys tuloksiin. Tämän vuoksi Vilka antaa karkean ohjeen, että mitä suurempi otos on, sitä luotettavammat tulokset ovat. Nummenmaa (2009, 35) tuo kuitenkin esille sen, että otoskoko riippuu aina tutkittavan ilmiön voimakkuudesta, kohdepopulaation suuruudesta ja käytettävistä resursseista. Luotettavuutta saattaa heikentää se, ettei kysymyksiä esitestattu. Tätä heikentymistä pienentää mielestämme se, että kysymykset on suunniteltu ohjaajan ja työelämäyhteyden kanssa tiiviissä yhteistyössä, ja kysymykset muuttuivat paljon suunnitteluvaiheessa. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista. Tulosten analysointi tapahtui luotettavasti, eikä yksittäisiä vastaajia ollut mahdollista tunnistaa.

Vastausprosentti oli 12, kun lasketaan vastausprosentti 2831 vastaajasta. Vastausprosenttia nostaa, jos huomioidaan vain suomenkieliset vastaajat. Verkkokyselyissä, joissa vastaajiin ei ole ennestään suhdetta, pidetään erittäin hyvänä tuloksena 20–30 %. Jos ei ole tutkinut joukkoa aikaisemmin, 10–15 % vastausprosentti on realistisempi ja turvallisempi arvio. Vastausprosentti olisi 15,3, jos lasketaan vain tutkinto-opiskelijat, joiden äidinkieleksi on merkitty suomi eli 2272 opiskelijasta. (Ovaskainen 2014; Surveymonkey 2014.)

Koska vastausprosentti oli alhainen, tulee miettiä myös katoa; miksi vain 12 prosenttia vastasi? Kadolla tarkoitetaan kyselytutkimuksessa niitä otokseen valittuja, jotka eivät syystä tai toisesta vastanneet kyselyyn. Kato pitää ennakoida, kun valitaan otoskoko. Otokseen pitäisi olla heti alusta alkaen niin suuri, että kadon jälkeen vastaajia olisi riittävästi. (Taanila 2013.) Kohdallamme katoa oli 88 %. Katoon on voinut vaikuttaa se, että opiskelijoita on päätoimisten nuoriso-opiskelijoiden lisäksi muun muassa monimuoto-opiskelijoita. Osa opiskelijoista on voinut olla sähköpostin ulottumattomissa, esimerkiksi harjoittelussa. Toisinaan myös sähköpostia ei tule tarkistettua, vaikka ei olisi harjoittelussa. Kysely oli vastattavana noin kaksi viikkoa, ja jos opiskelija ei ole huomannut sähköpostia ajoissa, se on voinut hukkua helposti muiden sähköpostien joukkoon. Katoon on voinut vaikuttaa sekin, että kysely oli kohtalaisen pitkä, sisältäen kolmekymmentä (30) kysymystä tai väittämää.

Mahdollisia muita luotettavuuteen heikentävästi vaikuttavia tekijöitä tulee pohtia. Aiemman mainitun esitestauksen puutteet toimme jo esille. Sen lisäksi voi miettiä, ovatko vastaajat ymmärtäneet kysymykset samalla tavalla kuin tutkijat ovat ajatelleet? Oliko opiskelijoilla mahdollisuutta ja tarpeeksi aikaa vastata kyselyyn? Luotettavuuteen vaikuttaa myös se, ettei kysymyksiä ole käännetty englanniksi.

6.3 Opinnäytetyön eettisyys

Kuula (2011, 34) kertoo kirjassaan, että tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeiden lähtökohtana on ajatus siitä, että tutkimuksen luotettavuuden ja uskottavuuden takaa parhaiten hyvien tieteellisten menettelytapojen noudattaminen. Kuula korostaa, että peruslähtökohdat hyvälle tutkimukselle ovat samat kaikissa oppiaineissa. Tutkimuksen teossa vaaditaan tieteellisiä taitoja ja tietoja ja hyviä toimintatapoja, jotta se täyttää eettisesti hyvän tutkimuksen kriteerit. Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2012, 6) tuo esille, että hyvää tieteellistä käytäntöä koskevien ohjeiden soveltaminen on tutkijayhteisön itsesääätelyä, jolle lain-säädäntö määrittelee rajat.

Hyvä tieteellinen käytäntö tarkoittaa käytännössä, että tutkimuksen kysymyksenasettelu ja tavoitteet, aineiston kerääminen ja käsittely, tulosten esittäminen ja aineiston säilytys eivät loukkaa tutkimuksen kohderyhmää, tiedeyhteisöä eikä hyvää tieteellistä tapaa (Vilkkä 2007, 90). Olemme pyrkineet tutkimusta tehdessä noudattamaan yleisiä eettisiä periaatteita tutkimusprosessin jokaisessa vaiheessa – suunnittelusta tulosten raportointiin.

Koska tutkimuksemme oli osa suurempaa COPSAn tekemää hyvinvointikyselyä, tutkimuslupa järjestettiin heidän puoleltaan. Teimme ennen kyselyä tutkimussuunnitelman, jossa kuvasimme mahdollisimman tarkasti tutkimuksen tarkoituksen ja toteuttamismenetelmän. Hyvinvointikyselyn saatteessa on tuotu esille, että osa kysymyksistä on meidän tutkimukseen.

Tutkijan tulisi tehdä kaikkensa, jotta tutkittavien henkilöllisyys säilyisi suojattuna, jos tutkittavat niin haluavat. Täyttä varmuutta anonymiteetille ei voi asettaa, mutta se on päämäärä, johon tutkittavien tulee pyrkiä koko ajan. Vaikka tutkittavalle sallitaan anonymiteetti, ei se tarkoita, että tutkittavakaan voi sanoa mitä tahansa, epäasiallisia tai perusteettomia

kommentteja toisista ihmisistä tai organisaatiosta. Jos näin käy, on tutkijan päätettävissä, käyttääkö hän tällaisia kommentteja valmiissa tutkimuksessa. (Mäkinen 2006, 114–115.) Kyselyssä ei tullut esille vastaajien henkilötietoja. Aineiston saimme työelämäyhteystämme sähköisessä muodossa ja olemme omalla toiminnallamme varmistaneet, etteivät muut ovat päässeet käsiksi aineistoon. Saamamme aineisto on hävitetty asianmukaisesti analysoinnin ja käsittelyn jälkeen.

Mäkinen (2006, 128) kirjoittaa siitä, kuinka lähdekritiikki on tutkijan väline luotettavuuden arviointiin. Kun tutkija miettii erilaisten lähteiden luotettavuutta ja käytettävyyttä, harjoittaa hän lähdekritiikkiä. Lähdekriittisyydessä tulee muistaa lähteen aitous, riippumattomuus, alkuperäisyys ja puolueettomuus. Omien lähteiden valinnassa olemme pyrkineet huomioimaan, että valitsemamme lähteet ovat eettisesti oikein ja ovat hyväksyttäviä lähteitä (lähdekriittisyys) opinnäytetyöhön käytettäväksi.

Tulosten raportoinnissa ei pysty tunnistamaan yksittäisiä henkilöitä. Olemme pyrkineet kuvaamaan tutkimuksen toteuttamisen tarkasti ja selkeästi sekä osoitettu käytetyille menetelmille perusteluja teoriasta. Tulokset olemme pyrkineet kuvaamaan ja kertomaan mahdollisimman selkeästi, avoimesti, vääristelemättä ja kohderyhmää kunnioittavasti.

6.4 Oma oppiminen ja ammatillinen kasvu

Opinnäytetyön tekeminen oli haasteellista, koska molemmilla tekijöillä oli aikaisempia opinnäytetyöyrityksiä, jotka olivat kaatuneet muista syistä. Tämän vuoksi alusta lähtien meillä oli epäuskoa omiin kykyihin ja motivaatiokin kärsi sen vuoksi. Saimme kuitenkin yhteistyön toimimaan nopeasti ja opimme jaottelemaan työmäärän tasaisesti, jotta kumpikin voisi tehdä opinnäytetyötä omalla tahdillaan. Opimme ajankäytön tärkeyden, koska molemmat kävimme tiiviisti vuorotyössä, sekä välimatkaa oli myös paljon. Pyrimme tekemään opinnäytetyötä molempien vahvuuksia hyödyntäen, mikä helpotti tehtävänjakoa.

Opinnäytetyön alkuvaiheissa yhteistyö eri tahojen kanssa ei sujunut niin hyvin kuin olisi toivonut ja oli kommunikaatiokatkoksia. Tämä toi lisähaastetta työskentelyyn, mutta opetti myös kärsivällisyyttä ja pitkäjänteisyyttä, jotka ovat tärkeitä tekijöitä työelämässä.

Loppuajasta yhteistyö sujui kuitenkin hyvin mallikkaasti ja lisäsi meidän motivaatiotamme. Kun saimme tutkimuksen tulokset, vauhti taas lisääntyi työn teossa ja sai aikaan tunteen siitä, että opinnäytetyömme valmistuu.

Kokonaisuudessaan prosessi oli haastava, mutta hyödyllinen tulevaisuutta ja sairaanhoitajan ammatin vaatimuksia ajatellen. Pystymme hyödyntämään tulevissa töissämme aiemmin mainittujen taitojen lisäksi tietoutta ryhmäytymisestä ja tutkimuksen toteuttamisesta. Opin-tojen aikana ja erityisesti opinnäytetyötä kirjoittaessa on myös lähteiden etsinnästä tullut nopeampaa, parempaa ja tehokkaampaa, mistä on hyötyä tulevaisuudessa erityisesti kehittämistyössä. Yhteistyötaidoista on aina hyötyä, teki minkälaista työtä tahansa.

LÄHTEET

Aalto, M. 2000. Ryppäästä ryhmäksi. Turvallisen ryhmän rakentaminen. 3. painos. Ryttylä: My Generation Oy.

Cameron, U. 2009. Relationships and Group Presentations. Pdf-dokumentti. Saatavissa: https://metranet.londonmet.ac.uk/fms/MRSite/psd/StudServ/CWS/Group_Work.pdf. Luettu: 2.4.2014.

Centria ammattikorkeakoulu. 2013. Centria. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://web.centria.fi/>. Luettu: 2.7.2013.

COPSA. 2013. Opiskelijakunta Copsa. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.copsa.fi/>. Luettu: 2.7.2013.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita.13., osin uudistettu painos. Helsinki: Tammi

Hiltunen, L. 2008. Kyselytutkimus. Pdf-dokumentti. Saatavissa: <http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/kyselytutkimus.pdf>. Luettu: 30.3.2014.

Huopalainen, E. 2009. Porukassa reissuun. Ryhmätoiminnan merkitys nuorelle. Opinnäytetyö. Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma. Pdf-dokumentti. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/5691/Huopalainen_Elina.pdf?sequence=1. Luettu: 16.4.2014.

Katzhenbach, J & Smith, J. 1994. Tiimit ja tuloksekas yritys. 2. painos. Espoo: Weilin + Göös.

Kaukkila, V. & Lehtonen, E. 2007. Ryhmästä enemmän: käsikirja ryhmänohjaajan taitoja tarvitsevalle. Helsinki: SMS-tuotanto.

Kopakkala, A. 2011. Porukka, jengi, tiimi. Ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. 3. painos. Helsinki: Edita.

Koponen, E. 2012. "Meillä on niin hyvä ryhmähenki, et me halutaan kaikki samaan työpaikkaan" Lähihoitajaopiskelijoiden kokemuksia ryhmäytymispäivästä. Pdf-dokumentti. Saatavissa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/49709/Koponen%20Erja.pdf?sequence=1>. Luettu: 16.4.2014.

Koskinen, T.2013. Ryhmäyttäminen. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://rotyokalupakki.wordpress.com/ryhmayttaminen/>. Luettu 17.8.2013.

Kuha, T. 2009. Ryhmätoiminta ikäihmisen tukena Munkkiniemen seurakunnassa. Opinnäytetyö. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Pdf-dokumentti. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/7352/tarja_kuha.pdf?sequence=1. Luettu: 16.4.2014.

Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino oy.

Laine, K. 2005. Minä, me ja muut sosiaalisissa verkostoissa. Uudistettu laitos. Helsinki: Otava.

Mast. 2013. Ryhmyttämisopas. Pdf-dokumentti. Saatavissa: <http://www.koulutustakuu.fi/wp-content/uploads/2012/11/Ryhmayttamisopas.pdf>. Luettu: 3.4.2014.

Mäkinen, O. 2006. Tutkimusetiikan abc. Helsinki: Tammi.

Nummenmaa, L. 2009. Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät. Helsinki: Tammi.

Ovaskainen, E. 2014. Henkilökohtainen tiedonanto, sähköpostikeskustelu 26-27.3.2014.

Pennington, D. 2005. Pienryhmän sosiaalipsykologia. Lisäpainos. Helsinki: Gaudeamus.

Smith, K. 2008. What is group? The Encyclopedia of informal education. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://infed.org/mobi/what-is-a-group/>. Luettu: 2.4.2014.

Suomen ammattikorkeakouluopiskelijakuntien liitto. 2012a. Ohjaussuositukset.

Suomen ammattikorkeakouluopiskelijakuntien liitto. 2012b. SAMOK ry. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://samok.fi/>. Luettu: 28.3.2014.

Sirkka, M. 2007. Ryhmytysmateriaali - ryhmytys keskeyttämisen ehkäisyn menetelmänä ja koulussa jaksamisen tukena. Pdf-dokumentti. Saatavissa: http://edu.fi/download/117420_ryhmaytysmateriaali.pdf. Luettu: 17.8.2013.

Surveymonkey. 2014. Kyselytutkimuksen otoskoko. Www-dokumentti. Saatavissa: <https://fi.surveymonkey.com/mp/sample-size/>. Luettu: 26.3.2014.

Taanila, A. 2013. Kato. Www-dokumentti. Saatavissa: <https://tilastoapu.wordpress.com/tag/kato/>. Luettu: 3.4.2014.

THL. 2014. Opiskelijoiden hyvinvointi, terveys sekä opiskelukyky. Www-dokumentti. Saatavissa: http://www.thl.fi/fi_FI/web/fi/aiheet/tietopaketit/amis/mista_hv_syntyy. Luettu: 1.4.2014

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Pdf-tiedosto. Saatavissa: http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf. Luettu: 1.3.2014.

Vilkkä, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.

Webropol. 2013. Etusivu. Saatavissa: <http://www.webropol.fi/>. Luettu: 1.3.2014.

Öystilä, S. 2012. Ryhmädynamiikka ja ryhmäohjaaminen. Pdf-dokumentti. Saatavissa: <http://www.redu.fi/loader.aspx?id=d1b0aca1-5c45-46b7-98b3-831826435e06>. Luettu: 3.4.2014.

**Opiskelijatutkimus 2014****Arvoisa opiskelijamme,**

Käsissäsi on Opiskelijakunta COPSAn toteuttama Opiskelijatutkimus 2014 Centria ammattikorkeakoulun opiskelijoille. Käytähän muutaman minuutin ajastasi vastaamalla kysymyksiin, jotta saamme ajantasaista tietoa opiskelijoistamme hyvinvoinnista Centria ammattikorkeakoulussa.

Osa kysymyksistä on tuttuja aikaisemmista kyselyistä, jotta voimme vertailla opiskelijoiden tilannetta aikaisempiin vuosiin. Kysymyksen 25 viisi viimeistä väitettä ovat osa opinnäytetyötä.

Kysely tehdään ehdottoman anonyymisti, eikä vastaajan henkilöllisyys esiinny vastauksissa.

Taustatiedot**1. Sukupuoli**

☐ Nainen

☐ Mies

2. Yksikkösi

☐ Kokkola-Pietarsaaren yksikkö, Runeberginkatu

☐ Kokkola-Pietarsaaren yksikkö, Talonpojankatu

☐ Kokkola-Pietarsaaren yksikkö, Terveystie

☐ Ylivieskan yksikkö, Vierimaantie

☐ Ylivieskan yksikkö, Opistontie

3. Koulutusohjelmäsi

Automaatiotekniikka

**4. Opintojen aloitusvuosi**

- ☐ 2014
- ☐ 2013
- ☐ 2012
- ☐ 2011
- ☐ 2010
- ☐ 2009
- ☐ 2008
- ☐ 2007
- ☐ 2006
- ☐ 2005 tai aikaisemmin

Opiskelu

5. Miksi opiskelet ammattikorkeakoulussa nykyistä koulutusalaasi? (Valitse mielestäsi tärkein vaihtoehto)

- ☐ Ala on kiinnostava
- ☐ Alalla on kiinnostavia työtehtäviä
- ☐ Hyvät mahdollisuudet työllistyä
- ☐ Hyvät etenemismahdollisuudet työelämässä
- ☐ Opiskelupaikan sai helposti
- ☐ Minulla oli jo työkokemusta alalta
- ☐ Minulla on tälle alalle sopivia taitoja
- ☐ Ala on arvostettu
- ☐ Alalla on mielestäni hyvä palkkataso
- ☐ En pohtinut valintaani sen tarkemmin
- ☐ Muu syy, miksi?

6. Omiin tavoitteisiisi verrattuna, onko opiskelusi edennyt

- ☐ odotettua paremmin
- ☐ odotusten mukaisesti
- ☐ odotettua hitaammin

7. Jos opintosi ovat edenneet tavoitteitasi hitaammin, mitkä ovat suurimmat syyt tähän?

- ☐ Opintojaksojen päällekkäisyydet

- ☐ Tehottomat opetusmenetelmät
- ☐ Opintojen vaativuus/työläys
- ☐ Sopivien harjoittelupaikkojen puuttuminen
- ☐ Epäselvyydet poissaolojen korvaavuuksissa
- ☐ Puutteellinen opintojen ohjaus
- ☐ Heikko opiskelumotivaatio
- ☐ Vaikea elämäntilanne
- ☐ Aktiivisuus opiskelijajärjestöissä
- ☐ Työssäkäynti lukukausien aikana
- ☐ Vapaa-ajan toiminta
- ☐ Muu syy, mikä?

8. Koetko opiskelevasi itsellesi oikeaa koulutusala?

- ☐ Kyllä ☐ En ☐ En osaa sanoa

9. Kuinka hyvin seuraavat väitteet pitävät paikkansa? (1=täysin samaa mieltä, 2= jokseenkin samaa mieltä, 3= jokseenkin eri mieltä, 4=täysin eri mieltä, 5= en osaa sanoa)

	1	2	3	4	5
Olen saanut riittävää tukea HOPSin laadinnassa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yksilölliset kehitystarpeeni on otettu huomioon HOPSin laadinnassa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aikaisemmat opintoni/työkokemus on otettu huomioon HOPSin laadinnassa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opintososiaalisista asioista (opintotuki/terveydenhuolto yms.) on tiedotettu riittävästi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Olen saanut tarpeellisen määrän tietoa kansainvälisestä toiminnasta ja opiskelijavaihdosta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lähiopetuksen määrä on sopiva suhteessa itsenäiseen työskentelyyn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opetuksen taso on mielestäni laadukasta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opettajat hallitsevat opetettavan alansa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opetusmateriaalia on tarjolla riittävästi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AMK:n portaalissa on riittävästi opiskeluun liittyvää tietoa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Olen tyytyväinen yksikössäni oleviin opetustiloihin/välineisiin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opettajat luovat oppimista edistävän ilmapiirin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Koen, että voin antaa palautetta koulutusohjelmalle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opettajilta saamani tuki ja ohjaus on ollut riittävää	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Minulla on myönteisiä kokemuksia opiskelijatutoroinnista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Minulla on myönteisiä kokemuksia opettajatutoroinnista	J	J	J	J	J
Opiskelijatutoreilta saamani ohjaus on ollut riittävää	J	J	J	J	J
Koen että yksikköni ja koulutusohjelmani panostaa opiskelijan menestymiseen ja tukemiseen	J	J	J	J	J
Koen että koko AMK panostaa opiskelijan menestymiseen ja tukemiseen	J	J	J	J	J
Sisäinen tiedottaminen AMK:ssa opiskelijoille toimii kokonaisuudessaan hyvin	J	J	J	J	J
Koen että opiskelijoita kuullaan päätöksenteossa	J	J	J	J	J
Hakuvaiheessa saatu kuva AMK:sta on vastannut todellisuutta	J	J	J	J	J
Hakuvaiheessa saatu kuva koulutusohjelmasta on vastannut todellisuutta	J	J	J	J	J
Olen tyytyväinen opiskelijoiden ura- ja rekrytointipalveluihin	J	J	J	J	J
Koen, että antamalla palautteella on vaikutusta	J	J	J	J	J

10. Mikäli vastasit joihinkin väittämiin "jokseenkin eri mieltä" tai "täysin eri mieltä", perustele vastauksesi:

5
6

11. Miten opintojen ohjausta mielestäsi pitäisi kehittää, jotta se parhaiten palvelisi yksittäistä opiskelijaa?

5
6

12. Miten opiskelija- ja opettajatutorointia pitäisi kehittää, jotta se parhaiten palvelisi opiskelijaa?

5
6

13. Jos olet suorittanut harjoittelua, vastaa kahteen seuraavaan kysymykseen.

Kuinka hyvin seuraavat väitteet pitävät paikkansa? (1=täysin samaa mieltä, 2= jokseenkin samaa mieltä, 3= jokseenkin eri mieltä, 4=täysin eri mieltä, 5= en osaa sanoa)

1 2 3 4 5

Olen tyytyväinen saamaani harjoittelun ohjaukseen
Suorittamani harjoittelu on tukenut opintojani

14. Mitä muutoksia kaipaisit opiskeluympäristöösi viihtyvyyden lisäämiseksi?

	5
	6

15. Oletko ansiotyössä opiskelujen ohella?

☐ Kyllä ☐ Ei

16. Montako viikkotuntia työskentelet keskimäärin?

- ☐ 1-4
☐ 5-10
☐ 11-16
☐ 17-25
☐ yli 25 tuntia
viikossa

17. Montako viikkotuntia käytät opiskeluun lähiopetuksen lisäksi?

- ☐ 1-4
☐ 5-10
☐ 11-16
☐ 17-25
☐ yli 25 tuntia
viikossa

18. Miten työskentely ansiotyössä vaikuttaa opintoihisi? (Edistää/hidastaa, perustele vastauksesi)

	5
	6

19. Oletko ilmoittautunut joihinkin lukukausina poissaolleeeksi?

☐ Kyllä ☐ Ei

20. Millaisista syistä ilmoittauduit poissaolleeeksi?

- ☐ Kävin töissä
- ☐ Jäin äitiys/hoitovapaalle
- ☐ Menin armeijaan/siviilipalvelukseen
- ☐ Suoritin muita opintoja kotimaassa/ulkomailla
- ☐ Pohdin alan vaihtamista
- ☐ Muu syy, miksi?

Terveys ja hyvinvointi

21. Millainen on terveydentilasi omasta mielestäsi tällä hetkellä?

- ☐ Hyvä
- ☐ Melko hyvä
- ☐ Keskitasoinen
- ☐ Melko huono
- ☐ Huono

22. Millaiseksi koet psyykkisen hyvinvointisi tällä hetkellä?

- ☐ Hyvä
- ☐ Melko hyvä
- ☐ Keskitasoinen
- ☐ Melko huono
- ☐ Huono

23. Kuinka usein harrastat kuntoliikuntaa vapaa-ajalla, niin että ainakin lievästi hengästyt ja hikoilet, vähintään 1/2h kerrallaan? (esimerkiksi lenkkeilyä, pyöräilyä, uintia, pallopelejä)

- ☐ En lainkaan tai hyvin harvoin
- ☐ 1-3 kertaa kuukaudessa
- ☐ noin kerran viikossa
- ☐ 2-3 kertaa viikossa
- ☐ 4-6 kertaa viikossa

☐ päivittäin

24. Kuinka usein käytät alkoholia?

- ☐ En lainkaan
- ☐ kuukausittain tai harvemmin
- ☐ 2-3 kertaa kuukaudessa
- ☐ kerran viikossa
- ☐ 2-3 kertaa viikossa
- ☐ neljä kertaa viikossa tai useammin

25. Tupakoitko?

☐ Kyllä ☐ Satunnaisesti ☐ En

26. Kuinka hyvin seuraavat väitteet pitävät paikkansa? (1=täysin samaa mieltä, 2= jokseenkin samaa mieltä, 3= jokseenkin eri mieltä, 4= täysin eri mieltä, 5= en osaa sanoa)

	1	2	3	4	5
Opinnot tuntuvat kuormittavilta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Olen kokenut epäasiallista kohtelua opetus- ja/tai ohjaustilanteessa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opiskeluyhteisössäni esiintyy henkistä väkivaltaa muiden opiskelijoiden taholta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opiskeluyhteisössäni esiintyy henkistä väkivaltaa henkilökunnan/opettajien taholta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opiskeluyhteisössäni esiintyy syrjintää muiden opiskelijoiden taholta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opiskeluyhteisössäni esiintyy syrjintää henkilökunnan/opettajien taholta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opiskeluilmapiiri on hyvä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Koen kuuluvani opiskeluryhmään	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Minulla on usein riittämättömyyden tunteita opinnoissani	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nukun huonosti erilaisten opiskeluasioiden takia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Murehdin opiskeluasioita paljon myös vapaa-aikana	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opiskelujen paine aiheuttaa ongelmia läheisissä ihmissuhteissani	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Koen olevani opiskeluryhmäni täysivaltainen jäsen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ryhmässämme on hyvä yhteishenki	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ryhmäytyminen vaikuttaa positiivisesti hyvinvointiini	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opettajat voivat vaikuttaa ryhmäytymiseen toiminnallaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Opiskelijatutorit voivat vaikuttaa ryhmäytymiseen toiminnallaan



27. Perustele vastauksesi:

Opiskelijakunta

28. Kuinka hyvin seuraavat väitteet pitävät paikkansa? (1=täysin samaa mieltä, 2= jokseenkin samaa mieltä, 3= jokseenkin eri mieltä, 4= täysin eri mieltä, 5= en osaa sanoa)

	1	2	3	4	5
Olen saanut mielestäni riittävästi tietoa opiskelijakunnan tarjoamista palveluista					
Opiskelijakunnan tarjoamat palvelut ovat monipuolisia ja niitä on riittävästi (esimerkiksi opiskelijakortin edut, bileet, opiskelijaurheilu, leffa-illat)					
Halutessani minulla on mahdollisuus osallistua opiskelijakunnan toimintaan					
Olen kiinnostunut toimimaan opiskelijakunnassa					
Mielestäni opiskelijakunta tiedottaa riittävästi toiminnastaan					
Opiskelijakunta on helposti lähestyttävä (jaostot/työntekijät/hallitus/muut toimijat)					
Tiedän kehen ottaa yhteyttä opiskelijakunnassa palvelujen tai edunvalvonnan suhteen					

29. Kuinka usein hyödynnät opiskelijakunnan palveluita

- Usein
- Satunnaisesti
- Harvoin
- En koskaan

30. Kuinka opiskelijakunnan toimintaa voisi kehittää, jotta se palvelisi opiskelijoiden hyvinvointia ja edunvalvontaa parhaiten? Anna meille risuja ja ruusuja!



Suuri kiitos vastauksistas!